

幸康電子股份有限公司

2024 企業永續報告書

Sustainability Report

# 目

# 錄

第一篇 關於報告書.....	4
經營者的話-永續發展策略-董事長的話.....	4
報告概要與範圍.....	6
第二篇 永續發展.....	8
CH1 實踐永續經營.....	8
1.1 ESG 組織與利害關係人鑑別.....	8
1.2 利害關係人關注議題的溝通與分析.....	12
1.3 利害關係人關注議題的鑑別與分析.....	15
1.4 利害關係人關注議題鑑別後之重大性排序.....	15
1.5 就鑑別後重大性與次要性主題的回應.....	18
1.6 永續經營影響力.....	20
1.7 永續目標管理與 SDGs.....	23
第三篇 公司治理.....	28
CH2 誠信經營.....	28
2.1 公司簡介.....	29
2.2 公司治理.....	32
2.3 誠信經營.....	37
2.4 經營理念、商業道德與法規遵循.....	40
2.5 內部稽核與管理驗證系統.....	43
2.6 資訊安全管理.....	47
2.7 風險管理.....	49
CH3 創新、財務績效與客戶服務.....	51
3.1 營運產品與服務.....	51
3.2 財務報表與稅務政策.....	54
3.3 客戶經營與服務.....	58
3.4 客戶隱私.....	60
3.5 產品品質.....	60
CH4 永續供應鏈管理.....	64
4.1 供應商政策與承諾.....	65
4.2 價值產業供應鏈.....	65
4.3 與供應商關係及理念.....	66
4.4 供應鏈管理.....	66
4.5 供應商永續管理.....	69
4.6 道德採購-衝突礦產管理.....	70
第四篇 環境永續.....	71
CH5 綠色生產.....	71

5.1 溫室氣體盤查及碳管理.....	77
5.2 能源管理.....	78
5.3 水資源管理.....	79
5.4 廢棄物管理.....	80
5.5 空氣污染防治.....	82
5.6 環境支出.....	82
第五篇 社會關懷.....	85
CH6 友善職場.....	85
6.1 人才政策與承諾.....	86
6.2 厚植人才與薪酬福利.....	87
6.3 訓練發展.....	94
6.4 重視人權.....	98
6.5 關懷與溝通.....	100
6.6 職業安全衛生.....	102
6.7 健康促進.....	109
CH7 社會共融.....	114
7.1 政策與管理體系.....	114
7.2 參與外部組織.....	114
7.3 社會公益活動與社區參與.....	115
第六篇 附錄.....	121
一、全球永續性報告準則 GRI 2021 內容索引.....	121
二、永續會計準則 F 內容索引：電力電子設備與零件業.....	124
三、金管會要求氣候相關資訊揭露.....	125
四、金管會要求溫室氣體盤查資訊揭露.....	126

# 第一篇 關於報告書

## 經營者的話-永續發展策略-董事長的話

### 關注幸康電子的朋友們好：

近年來，全球經濟持續面對多重挑戰與轉型動能的交錯影響。地緣政治風險、通膨壓力與供應鏈變革，使得產業發展充滿不確定性；然而，在綠色轉型與數位創新的浪潮下，新興應用領域對電源供應器產品的需求持續攀升。尤其在電動車、智慧製造、5G 通訊與醫療設備等高可靠性產品市場，對高效率、低功耗與環保設計的電源方案需求日益殷切。面對此一變化，幸康電子積極擘劃長期發展藍圖，不僅以穩健技術實力穩固市場基礎，更致力於建構永續經營的韌性體質。此外，隨著國際永續議題的關注度及重要性逐年提升，我們將持續定期檢視幸康電子的永續短、中、長期目標，在永續的航道上穩健前行。

### 致力永續環境與供應鏈永續管理

在氣候變遷與淨零碳排成為全球共識之際，幸康電子 ESG 永續發展推動小組掌握國際氣候變遷調適之議題及持續推動節能降耗與減碳作為。我們於 2024 年啟動 12 項節能專案，透過製程優化與設備效率提升，實現「產量上升、用電量減少」的雙重成果，展現綠色製造的具體行動。同時，公司依據 ISO 14064-1 標準進行溫室氣體盤查，並通過第三方查證，確保碳管理流程透明且符合法規與利害關係人期待。推動智能電表設置與規劃後續 ISO 14067 產品碳足跡等認證，積極推動各項能源減量與排查措施，擴大再生能源使用，為永續環境之路盡一己之心力。

產品面依循歐盟 RoHS 以及 REACH 等原物料無有害物質規範，秉持綠色產品精神，產品開發至生產製造可能產生對環境危害之物質，進行適當調適、減緩及取代之措施。供應鏈的穩定與永續性，直接關聯到產品品質與企業信譽。幸康電子持續以 ESG 準則檢視並提升供應商表現，2024 年供應商永續發展評核完成率達 100%，並針對台灣與東莞製造基地供應商舉辦四場線上 ESG 訓練課程，協助供應商理解責任採購、環境風險、勞動權益等重要議題。我們將「共同成長、共同責任」視為供應鏈管理的核心理念，期待與合作夥伴共同邁向低風險、高信任的永續夥伴關係。

### 強化資訊安全與公司治理

在全球資安威脅日益嚴峻的環境下，幸康電子將資訊安全納為營運管理的關鍵議題。2024 年，我們全面強化資安管理制度，資安指標達成率 100%，有效守護企業數據與客戶資訊。同時，為強化永續治理與內部推動機制，持續運作「ESG 永續發展推動小組」，定期彙

整各項永續作為並向董事會報告執行進度，確保永續策略與公司治理緊密結合。我們堅信，透明、負責任的治理架構，是企業長期穩健發展的根基。

### **建立友善職場**

我們聘僱及培育在地人才，健全職業安全衛生管理體系，提供完善的保護措施和健康照護資源，建立零職災的優質工作環境，落實人權政策，給予所有同仁不分種族、性別、年齡的公平發展機會與考核制度，並給予合理薪酬福利，2024 年除既有的數位學習資源外，特別開設《營業秘密法與保密條款》、《輔導員溝通技巧》等新課程，協助員工強化法律遵循、專利風險與團隊管理能力。這些訓練有助於強化公司在資訊保護、品質穩定與跨部門溝通等面向的整體營運能力。全方位提升員工職能，激勵公司人才實現自我價值最大化。此外，為強化公司內部職業安全與風險管理思維的提升，2021 年開始取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統與 TOSHMS 雙重認證並持續維持證書之有效性。

### **企業社會責任**

面對全球永續浪潮與淨零挑戰，幸康電子將以更積極的行動強化各面向的韌性與競爭力。我們理解，永續不只是風險控管，更是創新與轉型的起點。未來，幸康電子將持續在氣候行動、數位韌性、永續供應鏈與人才發展等議題上加速佈局，與客戶、員工、供應商與社會攜手打造更具責任與前瞻性的價值鏈，實現企業成長與地球共好的願景。

# 報告概要與範圍

## • 報告書概要

本報告書內容係依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI) 發佈的永續性報導準則(GRI Standards)指導方針與架構撰寫，詳實介紹幸康電子股份有限公司(以下簡稱幸康電子或本公司)履行企業公民責任，針對實踐永續經營、公司治理與誠信經營、創新、財務績效與客戶服務永續供應鏈管理、綠色生產、友善職場與社區共榮等領域所積極從事之措施與行動。

## • 報告期間

2024年度ESG永續報告書資料期間：2024年01月01日起至2024年12月31日止，報導期間與財務報表期間一致。

## • 範圍邊界

1. 內容所載資訊係以幸康電子在台灣3個據點(台北總公司、彰化廠區、台中研發中心)為主，不含香港及中國大陸子公司，以幸康電子員工及組織外的客戶、供應商及投資者為揭露相關重大性主題，本報告書邊界與個體財務報表邊界一致。
2. 本報告揭露本公司各項ESG永續管理方針、風險評估、重大性主題排序、回應及列表管理、ESG行動績效的資訊。
3. 財務績效數字以新臺幣為計算基準。財務數據可靠性，係引據經會計師認證後公開發表之數據，並以一般慣用文字、數值的描述方式呈現。

## • 原則與指南

為持續強化績效的可比較性和報告實質性，依循及參考如下國內外標準：

1. Global Reporting Initiative : GRI Standards
2. 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法
3. 上市上櫃公司企業社會責任實務守則
4. TCFD：氣候相關財務揭露(氣候變遷的風險、機會與財務影響)
5. SASB發佈資源轉型的產業永續會計標準：電子零件業：可持續發展主題與會計指標

## • 報導改變(資訊重編)

1. 本公司2023年ESG永續報告書，無任何重編亦無重編影響。
2. 本公司將依年度增修ESG報告，各年度報告書之相關揭露事項亦會持續配合修正。
3. 2024年無重大營運變化、報告書邊界無變化，因此重大主題延續前版報告書。

- **編制頻率**

1. 編制頻率：每年一次。
2. 現行版編制：2025年08月。
3. 下一次編制與申報：2026年08月。

- **公開資訊的準確性**

1. 內部確認

本報告書所揭露的每項資料、數據、審查及查證資料均已文件化，並由本公司管理部統籌報告書編撰事宜，經由各權責部門審定，並經總經理確認後，經董事會通過後發布。

2. 外部確認

財務數據為合併財務報表：由資誠聯合會計師事務所查核簽證。本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

- **聯絡窗口**

本報告書公開於幸康電子公司官網，如果您對本報告書有任何指教或建議，歡迎提供寶貴意見或直接連繫：

幸康電子股份有限公司永續發展推動小組

聯絡人：管理部 陳建州經理

E-mai：[bruce@cincon.com.tw](mailto:bruce@cincon.com.tw)

電話：04-7690261 分機110

## 第二篇 永續發展

### CH1 實踐永續經營

#### 1.1 ESG 組織與利害關係人鑑別

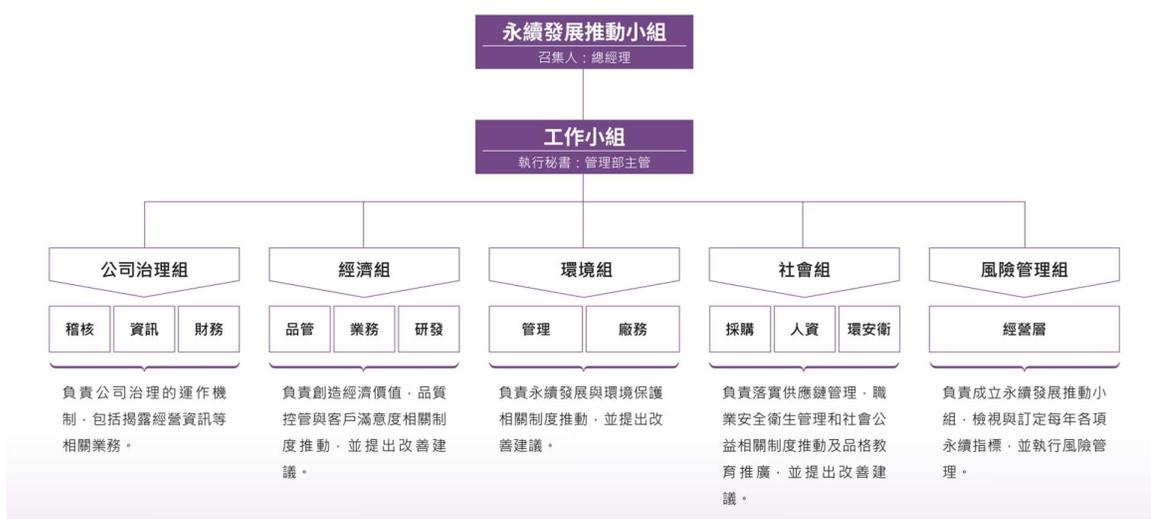
##### 1.1.1 ESG 組織、職掌與政策

##### 1.1.1.1 組織架構

幸康電子依據「公司治理實務守則」及「永續發展實務守則」相關規範，了解企業永續經營需要長期與利害關係人有深度、完善的討論，故積極建立與各方利害關係人的溝通管道，藉由了解及持續聚焦回應利害關係人關切議題，讓本公司在永續經營的目標上能隨時修正與調整做法，甚至充分揭露公司在公司治理、經濟、環境與人群(含人權)各面向之投入，展現推動企業永續與落實企業社會責任之決心，積極回應社會大眾期待，展現社會影響力。

本公司為實踐永續經營，成立永續發展推動小組，隸屬總經理室，由總經理擔任召集人；其下並設置五個工作小組執行，分別為風險管理組、公司治理組、經濟組、環境組、社會組，其成員由各相關部門權責人員分別擔任，並由管理部主管擔任執行秘書，視需求不定期召開小組會議。召集人總經理就永續發展工作小組提出之永續發展策略及行動規劃，檢視執行情形，以及必要時督促進行調整。

#### 永續發展推動小組組織架構圖



### 1.1.1.2 工作職掌

永續發展推動小組為跨部門溝通平台，負責規畫與執行及管控各項行動方案，整合與監督風險、公司治理、人群(含人權)、環境、經濟之五個面向的執行進度與成效，確保組織橫向與縱向溝通的有效性，具體實踐永續發展。其工作職掌如下：

- (1) 訂立ESG企業永續發展年度計劃策略方向。
- (2) 規劃與執行ESG企業永續發展各項活動計畫及目標。
- (3) 追蹤與檢討ESG企業永續發展計畫執行與成效。
- (4) 決策其他ESG公司治理、環境與人群(含人權)等永續發展相關事項。
- (5) 視需求每半年或不定期召開一次檢討會議，共同討論企業永續發展相關議題與業務。
- (6) 推動成效，工作時執行ESG相關業務並參與相關活動。
- (7) 督導各項利害關係人溝通計畫。
- (8) 董事會溝通關鍵重大事件的流程：除透過本報告書2.7風險管理控制各類風險，公司各部門日常透過例行管道定期與利害關係人展開互動，倘若遇到利害關係人或永續主題對公司可能造成潛在重大負面衝擊之際，將由權責部門展開利害關係人或永續主題在財務狀況、法遵紀錄、環保與勞動權益等諸多面向進行盡職調查，並向總經理及董事長報告調查結果；由董事長視具體結果會對公司營運產生重大危害與否而評估在董事會報告，並由董事會對部門提出的盡職報告做出決議並交辦公司權責部門執行，2024年公司未有相關潛在負面重大事件發生。

為有效達成ESG目標，因此在永續發展推動小組下設立五個工作小組，成員由各相關部門組成。各小組主要職掌與權責如下：

工作小組	權責單位	重點工作項目	2024年重要推動內容
風險管理組	經營層	成立永續發展推動小組，檢視與訂定每年各項永續指標，並執行風險管理。	1. 成立永續發展推動小組。 2. 設立永續發展工作推動常規組織。 3. 具體因應氣候變遷，節能減碳。
公司治理組	財務稽核資訊	1. 建置有效治理架構，並落實公司治理之要求 2. 負責公司治理的運作機制，包括揭露經營資訊等相關業務	1. 董事會之績效評估（包含內部控制）由董事自評及公司治理主管依據董事議事規則進行績效評估其評估結果為良好。 2. 配合主管機關要求設置資安專責主管及資安專責人員。
經濟組	研發業務品管	1. 確保永續產品與創新研發動能 2. 負責創造經濟價值，品質控管與客戶滿意度相關制度推動，並提出改善建議。	設計出符合各國環保法規的綠色產品，並依循提高效率降低損耗、減少塑膠件使用，2024年提高客戶滿意度 1. 2023年客戶滿意度：86.8% 2024年客戶滿意度：87.0% 2. 2024年產值相較去年提升17.99%。

環境組	環安衛 總務	1. 制定並推動節能減碳目標與作為 2. 負責永續發展與環境保護相關制度推動提出改善建議	2023 年開始每年執行 2022 年溫室氣體盤查，以 ISO 14064-1:2018 標準進行查證，做為未來溫室氣體減量之參考，2023 年設定節能減碳目標，2024 年建立 17 組智慧電表以鑑別重大能源之使用。
社會組	採購 管資 人	1. 與供應商共同遵守環境及社會指標，維護人權 2. 負責落實供應鏈管理和社會公益相關制度推動及品格教育推廣，並提出改善建議	2024 年號召同仁參與舉辦捐血活動共三次(121 袋血)。

### 1.1.1.3 政策目標

本公司的 ESG 總體政策的訂定，分成落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強永續發展，資訊揭露四大重點面：

#### 1. 落實公司治理

- (1) 遵循相關法規與規範：本公司遵循上市上櫃公司治理實務守則、上市上櫃公司誠信經營守則及上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例，以健全公司治理。
- (2) 有效治理架構：為了健全永續發展的管理，建立有效的治理架構和相關的道德標準，成立永續發展推動小組推動永續發展，針對營運活動產生的經濟、環境和社會議題，制定具體的政策、制度、管理方針和推動計畫，並積極執行。
- (3) 董事監督與督導：本公司永續發展推動小組每年至少一次向董事會報告利害關係人溝通情形以及永續發展推動情形。董事會檢視永續議題發展之方向和工作進度，以便隨時檢討其實施成效及持續改進，並加督導予以回饋來落實企業永續發展。
- (4) 考量利害關係人利益：本公司尊重利害關係人權益，辨識公司之利害關係人，於公司網站設置利害關係人專區；透過適當溝通方式，瞭解利害關係人之合理期望及需求，並妥適回應其所關切之重要永續發展議題。未來，將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

■ 2024年本公司遵守政府各項相關法規，無違反經濟與社會法規的紀錄與被罰款事件。

## 2. 發展永續環境：

- (1) 遵循環境相關法規和國際準則：公司遵循環境相關法規及相關的國際準則，確保營運活動符合環境保護要求。
- (2) 提升資源利用效率：公司致力於提升各項資源的利用效率，並使用對環境負荷低的再生物料，以實現資源永續利用。
- (3) 建立環境管理制度：公司根據產業特性建立適切的環境管理制度，包括收集評估營運活動對環境影響、訂定環境永續目標等措施。
- (4) 對客戶與消費者負責並重視行銷倫理：以為客戶創造價值的核心理念，持續與客戶溝通，了解需求並提升信任，同時遵循相關法規與國際準則，包括訂約公平誠信、注意與忠實義務、廣告招攬真實、商品或服務適合度、告知與揭露、酬金與業績衡平、申訴保障、業務人員專業性等原則，並訂定相關執行策略及具體措施。其研發、採購、生產、作業及服務流程，確保產品及服務資訊之透明性及安全性，制定且公開其消費者權益政策，並落實於營運活動，以確保消費者權益、健康與安全。

■ 在營運與廠務方面共完成12項節能減碳項目，包括投資節能設備6項(送風機老舊汰換、智慧電表、淨軟水系統)、辦公環境節能1項(照明設備省電燈具、太陽能感應燈)、製程優化1項(燒機能量回收優化)、內部行政作業系統優化4項(T100、BPM、電子巡檢、GPM)。

## 3. 維護社會公益：

公司遵守相關法規和國際人權公約，保障勞工權益，禁止歧視，並確保人力資源運用政策無歧視待遇。落實供應鏈管理和社會公益相關制度推動及品格教育推廣，並提出改善建議。2024年皆無僱用童工、無歧視、無強迫勞動、無侵害之事件。

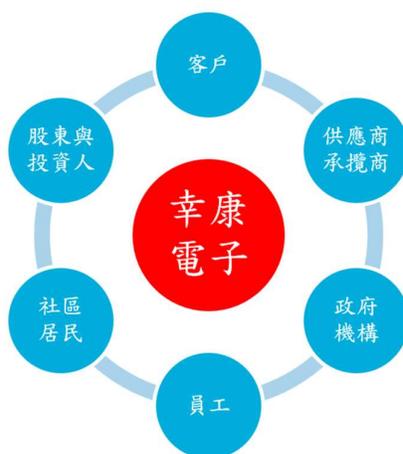
## 4. 加強永續發展資訊揭露

- (1) 公司資訊公開依法規辦理：依相關法規及上市上櫃公司治理實務守則辦理資訊公開，提高資訊透明度。
- (2) 充分揭露永續發展相關資訊：公司揭露具攸關性及可靠性的永續發展相關資訊，包括政策、制度、計畫、績效等。
- (3) 編製永續發展報告書：公司編製永續發展報告書，揭露推動永續發展情形、利害關係人關注議題等，以提高資訊的可靠性和透明度。

### 1.1.2 鑑別主要利害關係人

幸康電子根據六大篩選原則「責任」、「影響力」、「親近度」、「依賴性」、「代表性」、「政策及策略意圖」，在永續發展推動小組會議鑑別出六個主要的利害關係人，包含股東與投資人、員工、客戶、供應商（承攬商）、政府機構與社區居民。透過各種溝通管道傾聽利害關係人的聲音，蒐集利害關係人對本公司的關注議題，接受並回應利害關係人的期待。

本公司之主要利害關係人



### 1.2 利害關係人關注議題的溝通與分析

利害關係人界定為影響幸康電子或受本公司影響的團體或組織，透過AA1000 SES 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, SES）的五大原則（依賴性、責任、影響、多元觀點、張力），鑑別出六大類主要的利害關係人，包括股東與投資人、員工、客戶、供應商（承攬商）社區居民及政府機構等。

本公司以利害關係人的本質、關心的議題以及議合的目的為考量，選擇不同的方式進行利害關係人議合，將於每年定期與各利害關係人溝通情形報告至董事會，並依據永續發展目標、產業規範與標準、組織年度目標等，蒐集永續相關議題，由單位代表定期/不定期與利害關係人交流，透過公司營運所產生的衝擊有所影響，及是否對公司營運造成衝擊，彙整出利害關係人關切議題共21項（重複者計1項），詳列如下表：

類別	關注議題	主要溝通管道	溝通頻率	2024年溝通事項
股東與投資人	法規遵循	<ul style="list-style-type: none"> <li>董事會</li> <li>股東常會</li> <li>財務季報與年報</li> <li>公開資訊觀測站</li> <li>公司網站</li> <li>法說會</li> </ul>	至少每季	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024年舉辦1場國內法人說明會。</li> </ul>
	公司治理與稅務政策		每年	
	資訊安全		每季	
	營運風險管理		依規定	
	營運績效		不定期	
			不定期	

類別	關注議題	主要溝通管道	溝通頻率	2024年溝通事項
員工	法規遵循 員工留才發展 勞資關係 職業安全衛生 誠信經營與商業道德 人權政策與多元包容	• 勞資會議	• 每季	• 召開勞資會議，討論勞資相關議題計20項，並留存勞資會議紀錄備查。
		• 內部網站/Email通知/公文公告/佈告欄 (含電子佈告欄)	• 不定期	• 2024年電子部告欄共佈達47則公告。
		• 員工意見箱 申訴專線/電子信箱	• 不定期	• 2024年員工意見箱反應事項，皆處理完畢並回覆結案。
		• 職工福利委員會會議	• 每季	• 2024年鼓勵員工提案並參與社團活動，以促進員工休閒活動的參與。
		• 員工諮商及輔導 新進員工契約	• 不定期	• 2023年起推動員工關懷機制以照顧新進員工適應工作及教育訓練之學習狀態。 • 2024年全面導入輔導員帶領新人之技巧與溝通交流。
		• 員工績效及 學習發展面談	• 每年	• 2023年起推動員工績效考核新制度並以面談方式增加相互之溝通管道 • 2024年增進基層主管工作管理及同仁輔導交流。
		• 提案改善制度	• 常設	• 2024年度總計提出5件問題，皆處理完畢。
		• 教育訓練課程	• 每年	• 固定於12月進行內部課程需求調查。 • 2024年內部課程、外部訓練共6176.42小時。

類別	關注議題	主要溝通管道	溝通頻率	2024年溝通事項
	(接上頁)	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全衛生演練與諮詢</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024年安排內訓2場火災演練3小時，參與251人。</li> <li>2024年安排4項工安證照外訓共計171小時。</li> </ul>
客戶	公司治理與稅務政策 誠信經營與商業道德 客戶關係管理 產品品質與責任	<ul style="list-style-type: none"> <li>客訴處理與回應</li> <li>客戶滿意度調查</li> <li>客戶會議</li> <li>電話/郵件/網站</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>每年</li> <li>不定期</li> <li>不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶滿意度調查並了解客戶需求及通過評鑑項目。</li> </ul>
供應商 (承攬商)	法規遵循 誠信經營與商業道德 資訊安全 社會責任與社會參與 永續供應鏈	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商合格評估</li> <li>供應商稽核</li> <li>國際認證標準(禁用物質管制)</li> <li>GPM系統</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每季</li> <li>一年/次</li> <li>常設</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024年每季考核原物料供應商，供應商各項指標都符合要求。</li> <li>2024年稽核47家供應商，供應商皆符合要求且無重大缺失。</li> <li>共66家供應商，簽定供應商社會責任承諾書。</li> <li>關鍵材料供應商均遵守RoHS、REACH等法規，並確保使用無害物質，客戶產品必須符合相關國際法規。</li> </ul>
政府機構	勞資關係 職業安全衛生 人才招聘留任與發展 人權政策與多元包容 空氣污染物防制 能資源管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>參與政府機關宣導會與座談會</li> <li>公函/電話諮詢</li> <li>法規說明會</li> <li>主管機關訪查</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>不定期</li> <li>不定期</li> <li>不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>參與勞動、環保、財務、能源等法令宣導會共12場次。</li> </ul>
社區居民	社會責任與社會參與 空氣污染物防制 能源資源管理 職業安全衛生 人權政策與多元包容	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司網站及公開資訊觀測站</li> <li>環保監控資訊</li> <li>舉辦ESG相關活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>常設</li> <li>定期</li> <li>不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024年捐贈彰化縣第三大隊福興消防分隊物資。</li> </ul>

### 1.3 利害關係人關注議題的鑑別與分析

幸康電子將於每年定期執行重大性分析，依循GRI通用準則2021（GRI Universal Standards 2021）、利害關係人議合標準（AA 1000 SES）、衝擊評價（Impact Valuation）方法學，發展以衝擊為導向的重大性分析架構，辨識本公司的重大永續議題。

此外，我們亦將重大永續主題與企業風險管理（ERM）做結合，從組織韌性角度辨識可能產生風險的永續議題，整併至永續管理的流程。重大性分析除運用於本公司編撰非財務報告書外，亦是公司研擬長期永續目標與策略的參考基礎。在衡量永續議題對於公司的營運影響上，由本公司ESG永續發展推動小組成員，參與辨識每個永續議題對營運的重要性。2023年最後決定21個關注議題，成為公司推動企業永續的優先議題。

### 1.4 利害關係人關注議題鑑別後之重大性排序

2023年永續報告書編撰過程，延續2023年進行之進行跨部門溝通針對利害關係人的意見回饋蒐集評比，瞭解他們對於幸康電子在永續議題的關注程度，並由永續發展推動小組成員，擬定長期永續管理目標。各關注議題對應利害關係人的重大主題考量面予以鑑別。

針對利害關係人鑑別結果，利害關係人關注程度以及對組織營運衝擊程度，永續發展推動小組再進行檢視會議2024年延續2023年重大主題決定，呈總經理審核同意。在21項關注議題中進行調整，2023年與2024年揭露6項重大性主題及2項次要性主題如下說明：

關注程度	高度		職業安全衛生(註1)	產品品質與責任 法規遵循 公司治理與稅務政策 創新產品與數位轉型 營運風險管理 資訊安全
	中度	生物多樣性 永續供應鏈 綠色價值鏈 社會參與 空氣污染物防制 客戶關係管理	能資源管理 勞雇關係與薪資福利 人才招募、留任與發展 人權維護與多元包容 營運績效 誠信經營與商業道德	氣候變遷調適方法(註2)
	低度	數位轉型		

		低度	中度	高度
	組織衝擊程度			

說明：      區塊屬重大性主題，      區塊屬次要性主題。職業安全衛生與氣候變遷調適方法等兩個關注議題，經過永續發展推動小組開會討論決議成為次要性主題。

附註：

1. 職業安全衛生為高關注議題、衝擊中度，因過去幾年無工安事件，故衝擊風險低。
2. 氣候變遷議題為目前國際高關注議題，將持續關注各企業執行之狀況。

茲就公司治理、經濟面、環境面與人群(含人權)面的關注議題對應內外部範圍鑑別分析其及永續發展推動小組決定永續發展衝擊度(重大直接衝擊●/非重大間接衝擊◎)

◎)如下：

利害關係人 關注構面	關注議題 內涵分析	公司 內部範圍		公司 外部範圍				
		組織	員工	股東 投資人	客戶	供應商 (承攬商)	政府 機構	社區 居民
公司 治理面	公司治理與 稅務政策	●	●	◎	◎		●	
	誠信經營與 商業道德	●			◎		◎	
	法規遵循	●	●	●	●	◎	●	●
	資訊安全	●	●	●	●	◎	◎	◎
	客戶關係管理	●	◎	◎	●			
	營運風險管理	●	●	●	◎		◎	◎
經濟面	營運績效	●	●	●	◎			
	數位轉型	●		◎	●	◎	◎	
	創新產品服務	●		◎	●	●	◎	
	產品品質與責任	●	◎	●	●	◎	●	
	綠色製造	●			●		●	
	永續供應鏈管理	●			◎	●	◎	
	永續價值鏈	●		◎	◎			
環境面	氣候變遷財務影 響與調適方法	●	●	●	◎		◎	
	生物多樣性	●			●		◎	
	能資源管理	●	◎				◎	
	空氣污染物防制	●	◎	◎	◎	◎	●	●
人群(含 人權)面	職業安全衛生	●	●			●	◎	
	人權維護與	◎	◎	◎				

利害關係人 關注構面	關注議題 內涵分析	公司 內部範圍		公司 外部範圍				
		組織	員工	股東 投資人	客戶	供應商 (承攬商)	政府 機構	社區 居民
	多元包容							
	人才招募、留任 與發展	●	●					
	勞雇關係與 薪資福利	●	●	◎				
	社會參與	●						●

說明：上表就公司內部：組織與員工，外部：股東/投資人、客戶、供應商（承攬商）、政府機關、社區居民等七大分類，因此具有淺黃色 Mark 顯示列為**重大性主題**（●+◎六類或●四類以上），共計6項。除在重大與次要主題做回應並將各重大主題做風險評估與管理【詳見1.4.2**重大主題的風險管理**】，並於各章節首頁訂定短中長期目標與管理措施；淺灰色 Mark 顯示列為**次要性主題**（●+◎四類），共計2項，僅在1.3.1重大與次要主題的做政策與措施之回應。

## 1.5 就鑑別後重大性與次要性主題的回應

鑑別出6項重大性主題及2項次要性主題，摘要管理行動及相關措施說明如下：

• 公司治理面			
項目	GRI準則	對幸康電子的重要性	推動措施
法規遵循	3-3 重大主題管理	法規遵循是公司重要政策，建立公司信任、信譽的根基。	公司經由遵守法規，訂定反貪腐及賄賂、利益迴避的相關制度並落實，符合法規要求的最佳營運模式。
資訊安全	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	落實資訊安全風險鑑別與管理，資訊安全保護，客戶隱私與資訊安全的保護措施。	定期進行資訊系統的災難復原演練，確認客戶資訊保密與安全。制定隱私權政策，對於數據、資料、營業秘密等重要資料進行適當保護。
營運風險管理	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	面對全球企業所會面臨的營運面、環境等風險，建立風險管理機制，因而能快速應變，減少企業損失並持續維護利害關係人利益。	因應營運中風險，召開管理會議，檢討因應作為調整營運方向，事先防範風險。
公司治理與稅務政策	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動 207-1 稅務方針	良好的公司治理制度、管理制度與風險控管對公司對短期或長期營運都很重要。	依照法規訂定相關政策，並每年檢視公司。
• 經濟面			
項目	GRI準則	對幸康電子的重要性	推動措施
產品品質與責任	417-1 產品和服務資訊與標示的要求 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	客戶對產品服務與滿意度是與客戶建立信任與良好口碑的重要因素。	定期年度客戶滿意度調查，對客戶抱怨要求權責單位限期改善。

• 經濟面			
創新產品 服務與數位轉型	3-3 重大主題管理	由產品開發創新取得專利，並持續提升產品競爭力。	建立「研發策略」管理研發程序。
• 環境面			
項目	GRI 準則	對幸康電子的重要性	推動措施
氣候變遷 財務影響 與調適方法	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣溫上升與極端氣候造成營運風險與機會，本公司應隨時留意官方提供之參考數據，加以因應。	以TCFD氣候變遷財務影響相關揭露鑑別風險，並訂定短、中、長期指標。
	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放		
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放		
	305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放		
	305-4 溫室氣體排放密集度		
80 • 人群(含人權)面			
項目	GRI 準則	對幸康電子的重要性	推動措施
職業安全衛生	403 職業安全衛生	遵守「職業安全衛生法」，提供員工安全、健康的優質與友善職場。	通過ISO 45001職業安全衛生管理系統認證，並持續維持其有效性。同時藉由巡檢及稽核落實管理系統，透過定期工安教育訓練及消防演練，提昇員工緊急應變和安全管理的能力。

## 1.6 永續經營影響力

### 1.6.1 重大主題在幸康電子價值鏈關係

永續任務	重大主題	GRI 準則	上游	幸康電子的產品			下游	營運重要性			
			採購階段	AC-DC	DC-DC	其他	客戶使用	營收成長	客戶滿意	員工士氣	營運風險
經濟面	創新產品 服務與數位 轉型	3-3 重大主題管理		◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
公司治理	產品品質 與責任	417-1 產品和服務資訊與標示的要求 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示 相關法規的事件 417-3 未遵循行銷傳播相關法規的 事件	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	法規遵循	3-3 重大主題管理		◎	◎	◎	◎				◎
	風險管理	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及 訓練	◎	◎	◎	◎				◎	◎
	資訊安全	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動 207-1 稅務方針		◎	◎	◎	◎	◎	◎		◎
	稅務政策			◎	◎	◎		◎			◎
綠色生產	氣候變遷 財務影響 與 調適方法	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其 他風險與機會 305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放 305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放 305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放 305-4 溫室氣體排放密集度	▲	◎	◎	◎	▲	▲		▲	◎
友善職場	職業安全 衛生	403 職業安全衛生	◎	◎	◎	◎	▲		▲	◎	▲

註：◎實質影響 ▲潛在影響

### 1.6.2 重大主題的風險管理（正負衝擊分析） 3-3

本公司鑑別出6項重大主題風險發生的嚴重性與可能性及其風險考量、風險評估與管理措施，詳如下表分析與說明：

		創新產品與數位轉型		營運風險管理		法規遵循		資訊安全		產品品質與責任	
風險考量 ★策略 ●營運 ◆危害		正向-專利件數上升、客戶信心提升。	負向-專利件數下降、客戶失去信心。	正向-公司應遵守已訂定風險程序避險。	負向-未替新興風險擬定管理措施，造成營運損失。	正向-本公司遵守各式法令，並以法規遵循作為多項重大主題之政策。	負向-若有違反法令遵循或是誠信經營之形勢，將嚴重影響公司聲譽及形象，影響客戶下訂單的意願。	正向-本公司依法訂定從業道德守則等制定供遵循依據，我們盡力維護員工與客戶之隱私保護。	負向-若發生客戶隱私外洩，輕則被官方裁法或員工被懲處，重則影響公司內外部形象及聲譽。	正向-產品及服務好且滿意度高。	負向-產品及服務有抱怨且滿意度差，重則取消訂單影響公司營運績效。
		★ ●	● ◆	★ ●	● ◆	●	◆	★ ●	●	●	● ◆
	風險評估 與其管理 措施	訂定「客訴處理機制」供利害關係人利用，並訂定相關程序共同營造企業獲利環境。		根據各管理功能訂有相關「風險分析與管理作業程序書」、「持續供貨作業程序書」並每年完成風險鑑別與管理。		誠信經營須經由遵守法規，訂定反貪腐及賄絡、利益迴避的制度落實。		確保業務順利運作，防止未經授權之存取、使用、控制、洩漏、破壞、竄改、銷毀或其他資通安全事件發生。		本公司定期做產品有害物質檢測、客戶滿意度調查且對客戶抱怨均及時處理。	
	請參閱本報告 【CH3 創新、財務績效與客戶服務】		請參閱本報告 【2.7 風險管理】		請參閱本報告 【2.4 經營理念、商業道德與法規遵循】		請參閱本報告 【2.6 資訊安全管理】		請參閱本報告 【3.3 客戶經營與服務】		
風險發生 機率	幾乎確定		●	●	◆	●	◆		◆		◆
	很可能	●									
	可能									●	
	不太可能							●			
	極不可能										
風險嚴重 程度	嚴重災難		◆						◆		
	嚴重			●	◆		◆			●	◆
	中等	●				●		●			
	很輕微										◆

風險考量

★策略

●營運

◆危害

風險評估  
與其管理  
措施

公司治理與稅務政策		氣候變遷財務影響與調適方法		職業安全衛生
正向-配合政府推動公司治理藍圖，透過高階管理階層更加注重公司治理制度的持續改善，期望進一步形塑和提升投公司治理的品質以增加股東信心。	負向-未誠實申報稅負、符合主管機關法規要求，未來可能需要繳納罰金或評分排序不佳進而影響公司聲譽。	正向-透過溫室氣體盤查及採取節能措施做為管理方向，以達成溫室氣體減量之目標。	負向-未做好節能減碳與導入再生能源的使用，未來可能需要繳納碳稅。	負向-若有工安事件發生，輕則影響部門協作與效率，重則遭罰款或人員傷亡，影響企業形象。
● ★	● ◆	● ★	● ◆	● ◆
本公司建立了董事會績效評估制度，以非財務指標，並納入永續發展指標，每年自我評估董事會以及功能性委員會在領導與監督公司之運作績效。		本公司通過『ISO 14064-1 溫室氣體盤查』認證通過， 每年訂定節電具體措施，減少用電量，以降低二氧化碳排放量和對環境所帶來之衝擊，達成永續環保之目標。		本公司成立勞資會議、職工福利委員會等勞資溝通管道，促進勞資和諧關係，並設申訴機制與管道，以利及時處理與化解勞資爭議。
請參閱本報告 <b>【2.2 公司治理、3.2.2 稅務政策】</b>		請參閱本報告 <b>【CH5 綠色生產】</b>		請參閱本報告 <b>【6.6 職業安全衛生】</b>

## 1.7 永續目標管理與 SDGs

幸康電子為實踐聯合國永續發展目標，持續聚焦 SDG 3（健康與福祉）、SDG 4（優質教育）、SDG 5（性別平權）、SDG 6（淨水與衛生）、SDG 12（責任消費與生產）、SDG 13（氣候行動）、SDG 17（多元夥伴關係）與等 7 個永續目標，透過經濟、環境、人群(含人權)面設定 2023 目標及其管理措施，以具體的行動實踐永續影響力。

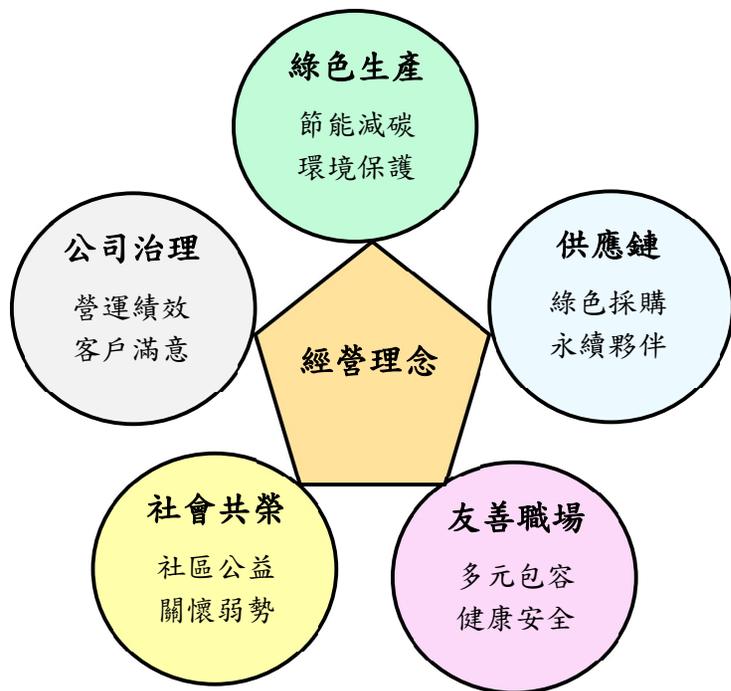
經濟面			
SDGs 目標對應：12 責任消費與生產/13 氣候行動/17 多元夥伴關係			
公司目標	管理措施	對應 SDGs 目標	對應章節
揭露相關4 訊配合政府推動公司治理藍圖。	揭露公司非財務資訊，參考國際通用報告書編製準則且未來規劃取得第三方查證。	12. b	• 報告概要與範圍
因應氣候變遷與能源供應風險，積極鑑別氣候變遷帶來的風險，持續控管極端氣候對營運衝擊與損害。	針對水災、颱風、停電及氣溫上升等實質風險，發展調適政策與解決方案，積極執行相關應對作為，確保災害發生後可迅速恢復營運。	13	2.7 風險管理 5.1 氣候變遷風險、潛在營運影響與調適 TCFD 管理、策略與績效
公司對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示，皆遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者權益政策及申訴程序。	對於輸入歐盟之物品要求不得含有過量之重金屬成分如鉛等等；供應商反饋其目前提供本公司之製成品均已符合上述規範，並簽具產品不含禁用或限用物質保證書，確認供應商正確理解歐盟最新版禁止規定並依據該規定生產，且依需求向本公司提交歐盟就產品所含化學物質管理所指示的報告等書面資料、生產材料樣品及測試數據，以確保本公司輸出歐盟之產品符合其新訂環保法規之規範。	17	CH3 創新、財務績效與客戶服務

環境面			
SDGs 目標對應：06 淨水與衛生/13 氣候行動			
公司目標	管理措施	對應 SDGs 目標	對應章節
推動節水	為因應氣候變遷與水資源日趨匱乏之狀況，幸康電子所有廠區逐年增加製程用水及設備用水之回收水量來取代用水需求，以達節約用水及保護水資源的目的，減少對自然環境之衝擊。	06	5.4 水資源管理
導入ISO 14064-1溫室氣體盤查及查證工作；	幸康電子所有廠區透過溫室氣體盤查及採取節能措施做為管理方向，以達成溫室氣體減量之目標，降低對環境所造成衝擊並於取得第三方查驗機構ISO14064-1溫室氣體查證。	13	5.2 溫室氣體盤查及碳管理 5.3 再生能源與資源管理

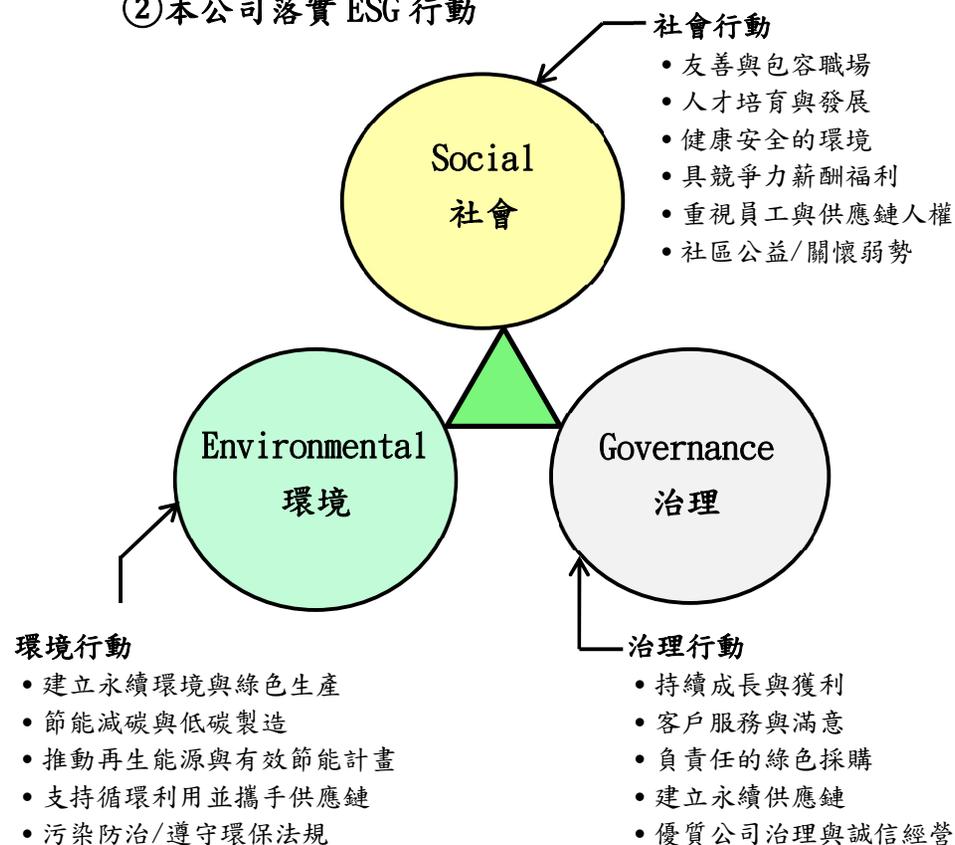
社會面			
SDGs 目標對應：03 健康與福祉/04 優質教育/05 性別平權			
公司目標	管理措施	對應 SDGs 目標	對應章節
提升新進與在職員工的知識與技能。	新進員工辦理入職前培訓公司共同性規定如人事規章、安衛法規及其他重要管理規定；進入工作環境則交主管工作中培訓，直到不發生作業錯誤，才能獨立作業，確保產品與工作品質。	04	6.3 人才培育與發展
推動職安衛自主檢查與管理措施，防範廠內災害及減少風險產生。	依據「ISO 45001職業安全衛生管理系統」及職安相關法令，訂定職業安全衛生工作守則，鑑別危害作業，建立自主檢查與安全作業標準，預防各種潛在危害事故發生。	03	6.6 職業安全衛生
在招聘、任用、薪酬、晉升、訓練等，禁止性別歧視。	公司訂定「工作規則」送縣市政府勞動局核備在案，明確規定禁止性別歧視政策與制度。	05	6.1 人才吸引與留任 6.5 人權維護管理

• 本公司在 ESG 永續報告的方向與行動

① ESG 五大方向如下圖：



② 本公司落實 ESG 行動



• 幸康電子公司的永續發展目標-2024 年績效亮點

指標類別	具體成果/執行項目	量化成果 / 執行進度
氣候行動	推動節能專案	產量上升，用電量減少。
	溫室氣體盤查 ( ISO 14064-1 )	通過第三方查證。
資安與治理	資安指標達成率	完成 100%，提升營運韌性。
	ESG 永續發展推動小組運作機制	每年報告執行進度予董事會。
供應鏈永續	供應鏈 ESG 審查與改善行動	供應商永續發展評核完成率 100%。 舉辦線上供應商訓練，台灣廠與東莞廠共四場次。
教育訓練與社會責任	推動員工福利與培育計畫	提供數位學習平台，開辦營業秘密與輔導員教育訓練課程。
獲獎紀錄	衛生福利部國民健康署健康職場認證健康啟動標章	2023 年取得，至 2025 年有效。

### 第三篇 公司治理

## CH2 誠信經營

本公司本著誠信經營與資訊公開透明的理念，恪遵法規、致力提升經營績效，不斷優化內控與人員管理機制，並通過多項ISO管理系統驗證，持續落實公司治理之經營績效管理與法規遵循等事項，以達成永續經營管理的重大主題與目標。各項重大主題的短中長期指標與績效如下表：

公司	短期指標(2024~2025年)	中期指標(2026~2029年)	長期指標(2030年以後)
治理與稅務政策	公司治理評鑑排名級距為全上櫃公司的36~50%	公司治理評鑑排名級距為全上櫃公司的36~50% 2029年公司治理評鑑排名級距為全上櫃公司的36%~50%	公司治理評鑑排名級距為全上櫃公司的21~35%
營運風險管理	每年檢視公司各部門危害風險評估，完成率100% 每年進行緊急應變教育訓練及疏散演練計畫1次，員工參與率75%	每年檢視公司各部門危害風險評估，完成率100% 每年進行緊急應變教育訓練及疏散演練計畫2次，員工參與80%	
資訊安全	零重大資安事件 2025年規劃取得ISO 27001資訊安全系統管理驗證 資安人員認證課程每年40小時	零重大資安事件 取得ISO 27001資訊安全系統管理驗證 資安人員認證課程每年40小時	
法規遵循	違反公司法或稅務法規 0件	違反公司法或稅務法規 0件	違反公司法或稅務法規 0件
2024年績效達成度	公司治理評鑑排名級距為全上櫃公司的66%-80%→未達成（將於來年持續精進改善） 每年檢視公司各部門危害風險評估→達成（完成率100%） 每年進行緊急應變教育訓練及疏散演練計畫1次→達成（期間共辦理2次） 零重大資安事件→達成（期間無資安事件發生） 資安人員認證課程每年40小時→達成（期間進修課程總時數達40小時） 無違反公司法或稅務法規 →達成（期間無違反公司法或稅務法規之情事發生）		

## 2.1 公司簡介

公司名稱	幸康電子股份有限公司 (CINCON ELECTRONICS CO., LTD.)
總部位置	臺北市大安區信義路 4 段 306 號 14 樓
創立時間	1991 年 2 月
董事長	周世軒
總經理	顏雲曉
資本額	新台幣 481,042 (仟元)
員工人數	280 人 (2024/12/31 截止)

本公司成立於民國八十年，是台灣傑出的電源供應器設計與製造公司，主要產品包括 DC/DC Converter，AC/DC Switching Power Supply 與 LED Power Supply。從創業開始，公司即積極將銷售市場集中於海外，在國際化策略之下，以少量多樣的銷售型態與快速的生產服務來滿足客戶的任何需求，目前在歐洲，美洲及日本市場等地，已經具有相當比例的市場佔有率與品牌知名度。

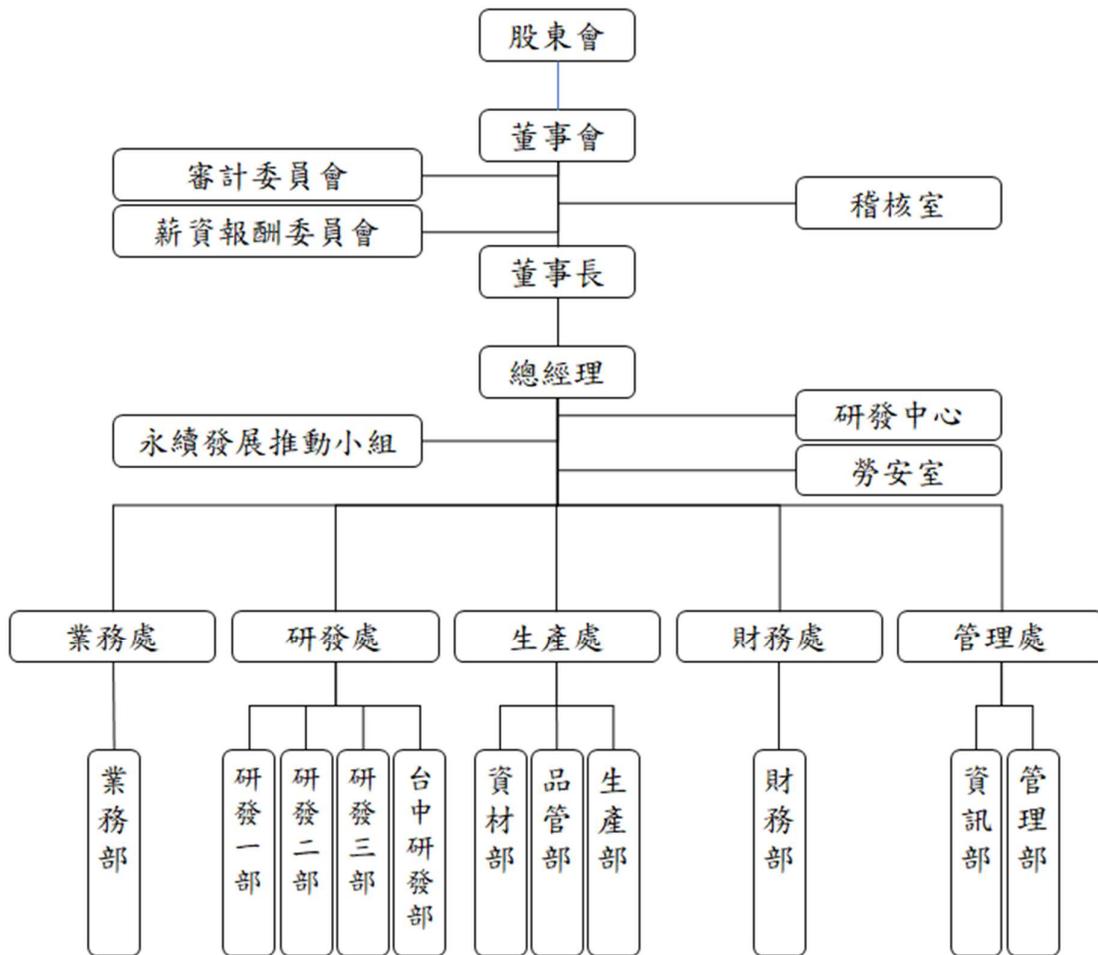
本公司的研發團隊具備 29 年的設計與開發經驗，除了提供超過上千種的標準產品來滿足客戶需求，對於客製化產品的要求也是全力配合，公司研發團隊的設計理念著重在可靠的產品穩定度，快速的樣品提供，並符合客戶預期的產品價格。

為穩固企業永續的發展基礎，本公司朝向技術引導市場的研發方向，以技術、產品一站式領先服務提高獲利、即時回應市場趨勢並提供優質可信賴的品質為目標。秉持「誠信廉儉、主動進取，穩健踏實、永續經營」的經營理念，期許每位員工都本著良善本性並輔以積極進取的態度，對人生努力、對公司努力、對社會努力。同時更期盼公司在全體同仁腳踏實地的奮鬥下穩健的往前邁進，持續追求業績不斷成長，並為社會提供更多性能優良且價格合理的電子產品。

## 2.1.1 公司創立與沿革

年度	公司創立與沿革
1991	公司創立定名為「幸康電子股份有限公司」，資本額新台幣 10,000 仟元，以下簡稱幸康電子。工廠初期設於彰化縣秀水鄉，專業生產電池充電器、電源供應器、電源轉換器及各式變壓器等產品。
1995	8 月份通過 ISO-9002 認證。
1997	彰化工廠於 12 月份新建完工，廠址於彰化縣福興鄉福興工業區內，廠房約 2,142 坪。
2001	為配合業務量增加及擴充產能，於 11 月擴建彰化福興工廠三樓廠房。 於 12 月份通過 ISO-9001 及 ISO-9002 2000 年版認證，產品品質深受市場肯定。
2002	於 12 月份彰化一廠通過 ISO-14001 認證。
2004	9 月 13 日公司股票正式於興櫃市場掛牌買賣。
2009	12 月份通過公司治理評量評鑑，並獲公司治理協會授予「CG6005 通用版公司治理制度評量認證證書」。
2012	9 月份二度通過公司治理評量評鑑，並獲公司治理協會授予「CG6007 通用版公司治理制度評量認證證書」，並加入 DALI 正式會員。
2013	3 月份透過子公司幸康香港有限公司投資設立東莞幸康電子有限公司，註冊資本為港幣 4,000 萬元。幸康正式推出符合鐵道標準的電源供應器。
2017	3 月份董事會通過透過子公司幸康香港有限公司投資設立東莞正康貿易有限公司，註冊資本為人民幣 200 萬元。
2021	10 月彰化一廠通過 ISO-45001 認證。
2022	於台中西屯區成立研發中心。
2023	1 月份彰化廠區獲得健康職場認證。 11 月彰化廠區獲得 AED 安心場所認證。
2024	1 月份彰化一廠通過 ISO 14001 & ISO 45001 整合認證及 TOSHMS 認證。 1 月通過 ISO 14064-1 查證。

## 2.1.2 組織架構



## 2.2 公司治理

重大主題：公司治理	
管理方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司治理政策：遵守公司法與相關證券及商業法規，讓公司董事會等正常運作。</li> <li>● 股東權益政策：經營有利潤不虧損，確保股東權益。</li> <li>● 目標與標的：公司之治理單位皆具備合法性與適當性，經營者、員工與股東共同支持的治理制度。</li> <li>● 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，落實公司制定的守則，保障利害關係人權益。</li> <li>● 管理措施：               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)建立公司治理守則，確保公司治理之組織架構及管理決策能有效運作。</li> <li>(2)遵循法令規範與要求建立公司制度並隨時檢討，確保制度之設計及執行持續有效。</li> <li>(3)由多元學經歷背景之董事組成董事會，以達董事會職能強化、公司經營決策更具專業性。</li> <li>(4)秉持誠信經營，致力於企業永續發展，為股東創造最大利益。</li> <li>(5)即時將董事會之重要決議辦理公告，以達資訊透明化、維護股東權益。</li> </ol> </li> </ul>
責任	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 外部責任：公司法、證券交易法、上櫃相關規章或其他商業行為有關法令。</li> <li>● 內部制度：公司章程、公司治理守則、永續發展實務守則、誠信經營守則、內部重大資訊處理作業程序、董事會績效評估辦法、董事會議事規則、審計委員會組織規程、薪酬委員會組織規程、背書保證作業程序、資金貸與他人作業程序、取得或處分資產處理程序(含衍生性商品交易作業程序)。</li> </ul>
績效	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2024年度公司治理評鑑結果為66%-80%，未有經證交所糾正之情事。</li> <li>● 2024年度董事會平均出席率達95.75%。</li> </ul>

### 2.2.1 經營理念與企業願景

#### ● 永續經營理念與闡述：

(1) 減少資源浪費：因應氣候變遷，利害關係人對於公司之 ESG 管理更為關注及重視，幸康針對相關能源議題提出因應措施，善盡企業社會責任。

(2) 提升競爭力：因應產業趨勢，持續提升品質水準，滿足客戶需求；秉持誠信經營，並

強化公司治理。

- (3) 邁向永續環保：致力於提高再生能源使用占比，響應政府能源轉型政策，落實減碳措施及提升能源與資源使用效率，降低營運對環境帶來之衝擊。
- (4) 友善和諧職場：打造友善職場及健康安全之工作環境，落實人權保障，並持續投入社會公益，深耕社區關懷。
- (5) 實踐企業責任：將永續理念融入企業文化，兼顧企業永續與營運成長，實踐 ESG 以提升企業韌性，深耕永續價值，邁向永續經營。

## 2.2.2 治理結構

### • 董事會

本公司之董事會作為最高治理單位，肩負永續發展的重責大任。為確保公司決策兼顧與企業相關之經濟、環境與人群(含人權)之重大主題面向，本公司不定期執行永續議題重大性分析調查，納入利害關係人觀點，並將永續報告書提報董事會，這些意見將作為董事會決策的重要參考，確保企業永續發展策略顧及利害關係人期望。董事會亦扮演督導與指導的角色，評判策略成功的可行性，由永續發展推動小組定期提報企業永續策略執行情形檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

依公司章程規定本公司董事會設董事七席，由董事長擔任主席，包含獨立董事三席，由股東會就有行為能力之人選任之，任期三年，連選得連任；本屆期(第八屆)董事係於2022年6月29日任期至2025年6月28日由股東常會選任，並於同日由董事互推選任周世軒董事為董事長。全體董事合計持股比例，已符合證券主管機關規定標準。

本公司獨立董事採候選人提名制，其於執行業務範圍內皆已充分保有獨立性，各獨立董事與公司間皆無直接或間接之利害關係；其專業資格、持股與兼職限制、獨立性之認定、提名方式及其他應遵行事項，悉依法令及證券主管機關之相關規定辦理。

本公司董事會成員中，具員工/經理人身份之董事比例為28.5%，獨立董事比例為42.9%，2025年已改選一位女性董事，其他個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，與詳細董事會成員多元化與獨立性之相關資訊，請參閱2024年報P.15。

董事會之召集，悉依本公司「董事會議事規則」規定至少每季召開一次。期間舉凡企業經營績效、內部控制制度增修及有效性之考核、公司未來發展策略及其他重大財務業務事項等，均已提報董事會詳予審核及討論；與會董事皆秉持高度自律，若議案有涉及自身利害關係者，皆已依「公司治理守則」及「董事會議事規則」之相關規定進行利益迴避。

## • 董事會成員進修情形

董事會成員除具相關產業背景及經營管理實務經驗外，2024 年度本公司全體董事已依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規定完成持續進修並揭露，課程內容包括風險管理、氣候變遷相關、財務會計、金融法令、ESG 及職業道德法律責任等，全體董事總進修時數共達 45 小時以上。相關董事持續進修資訊請參閱 2024 年年報 P. 49。

## • 董事酬金

依本公司章程第二十條規定，本公司年度如有獲利，應提撥員工酬勞不得低於百分之一，董事、監察人酬勞不得高於百分之三。又本公司訂有「董事酬金給付辦法」，就未於集團內擔任職務之董事及獨立董事，不論公司盈虧得支領固定薪酬，其他於集團內已有擔任公司職務之董事，則依其在公司擔任之職位、代表擔任子公司董事及對公司營運參與程度等綜合考量後計算，給予合理報酬。

前述「董事酬金給付辦法」，業已依規定程序經薪資報酬委員會審議後提交董事會決議通過。

## • 董事會運作情形

2024 年度董事會共召開 6 次會議，全體董事之出席率為 95.75%。

請參閱 2024 年年報 P. 21。

## • 董事會績效評估執行情形

### 2024 年度董事會績效、董事成員績效暨功能性委員會績效評估報告

評估週期	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	(1) 整體董事會 (2) 董事會成員 (3) 功能性委員會	董事成員自評	(1) 董事會績效評估：董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及內部控制。 (2) 董事成員績效評估：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制。

公司於每年定期採自評方式評估一次執行情形，本年度針對「整體董事會」、「董事會成員」、「功能性委員會」之自評平均分數為 86.7，其自評結果為良好。

## • 利益迴避

本公司訂有「誠信經營守則」，嚴格遵守利益迴避與反貪腐原則，當議案涉及上開規章中訂定董事自身或其代表之法人有自行迴避事項或其自身利害可能損及公司利益者，董

事必須自行迴避，不得加入討論及表決，亦不得代理其他董事行使表決權，若發生利益衝突，公司將立即啟動相關調查處理機制，以確保公司決策不受影響。

董事會成員須定期揭露其在其他企業董事會的任職情況、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況，以及是否存在具控制力的股東，本公司與董事確保資訊揭露的完整性及正確性，此外，公司亦定期向利害關係人揭露相關資訊於年報中，以確保資訊透明，維護公司及所有利害關係人的權益。相關利益迴避資訊請參閱 2024 年年報 P. 23。

• 薪酬政策與董事會與經理人對經濟、環境和社會主題的目標及績效之連結說明

目前尚未將公司的 ESG 目標與績效與董事會、經理人的個人薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，待 ESG 推行成熟後再行研議。

• 董事會與經理人對經濟、環境和社會主題的績效之連結說明

目前尚未將公司的 ESG 之目標與董事會、經理人的個人績效連結，惟公司會持續關注此議題，待 ESG 推行成熟後再行研議。

2.2.3 功能性委員會

2.2.3.1 審計委員會之職責及運作情形

本公司於 2022 年 6 月 29 日股東常會後成立審計委員會，由獨立董事陳欣勝、獨立董事姜大剛及獨立董事初家祥三人組成，並由獨立董事陳欣勝擔任召集人，其任期為 2022 年 7 月 12 日至 2025 年 6 月 28 日止。審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度，其職權請參閱本公司審計委員會組織規程。

審計委員會尚應就簽證會計師事務所及其所屬參與公司財報簽證查核團隊成員之獨立性進行審查，且簽證會計師提供的所有服務均須提交審計委員會進行審議，以確保財務報表的公正性。

2024 年度審計委員會成員簡歷與運作情形資訊

職稱	姓名	主要學經歷	備註
獨立董事	陳欣勝	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 中興大學企業管學系畢</li> <li>● 高等考試企業管理人員工商管理組及格</li> <li>● 關務稅務人員稅務類乙等特考及格</li> <li>● 中央銀行外匯局業務局、外匯局、秘書處/辦事員、領組三專科副主任科主任襄理、副處長</li> <li>● 中央銀行秘書處/處長</li> <li>● 財團法人台灣票據交換所(原:財團法人台灣票據交換業務發展基金會) /董事</li> </ul>	2022.06.29 連任

		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 兆豐產物保險股份有限公司/獨立董事 (兼:風控委員會主任委員、稽核小組召集人)</li> <li>● 福田文教基金會/董事</li> </ul>	
獨立董事	姜大剛	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 中原大學國際貿易學系</li> <li>● 盤谷銀行深圳分行/企業銀行部副理</li> <li>● 台新銀行香港分行/企業銀行部副總裁</li> <li>● 仲利國際租賃有限公司深圳分公司/企業金融部協理</li> </ul>	2022.06.29 連任
獨立董事	初家祥	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 成功大學企管所/碩士</li> <li>● 普訊創業投資(股)公司/經理、協理、副總經理、總經理</li> <li>● 開發科技顧問(股)公司/投資部經理</li> <li>● 美商惠普科技(股)公司/企業集團事業群經理</li> </ul>	2022.06.29 新任

2024 年度審計委員會開會 4 次，出席率 100%，獨立董事出席情形，詳細資訊請參閱 2024 年度年報 P. 23。

### 2.2.3.2 薪資報酬委員會職責及運作情形

#### • 薪資報酬委員會職責

本公司依證券交易法第十四條之六，成立薪酬委員會，本屆期(第七屆)之薪資報酬委員會成員，係於 2022 年 7 月 12 日由董事會決議，委由獨立董事陳欣勝、獨立董事姜大剛及獨立董事初家祥三人組成，並由獨立董事陳欣勝擔任召集人，其任期為 2022 年 7 月 12 日至 2025 年 6 月 28 日止。

本公司薪資報酬委員會之主要職責為定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬政策，並將所提建議提交董事會討論。

#### • 薪資報酬委員會運作情形資訊

本公司之薪資報酬委員會委員計 3 人，2024 年度薪資報酬委員會開會 3 次，出席率 100%。請參閱本公司年報 P. 33。

本公司薪資報酬委員會之職能，係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，至少每年開會二次，並得視需要隨時召開會議，向董事會提出建議，以供其決策之參考。

#### 2.2.4 獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形

##### • 獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通方式

1. 公司稽核主管每季列席審計委員會以及董事會並且報告稽核執行情形，期間獨立董事們對報告事項並無反對意見，稽核主管與獨立董事溝通狀況良好。獨立董事對報告事項提供其專業意見，公司亦會酌量參採獨立董事意見優化各項內部管理作業。此外，公司稽核主管會將每月稽核報告交付獨立董事查閱，並透過電子郵件或逕以電話等方式進行溝通，以確保各項作業執行之適切性。溝通內容包括：控制環境探討或內部稽核過程建議及加強事項，及各項已紀錄異常事項追蹤其改善作業執行情形報告。
2. 會計師每年至少一次與獨立董事面對面或採書面方式對於公司財務狀況與財務報表查核結果重要事項進行溝通。董事會若有重要相關議題，亦會邀請會計師提供專業意見，增進雙方交流，本公司審計委員會與簽證會計師溝通狀況良好。

##### • 歷次獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通情形摘要

1. 本公司獨立董事對於稽核業務執行情形及成效，溝通情形良好。
2. 最近獨立董事與內部稽核主管及會計師重點溝通事項摘錄如下：
  - (1) 討論公司之法令規章遵循情形
  - (2) 內部稽核執行情形與稽核計畫
  - (3) 討論內控環境及稽核實務運作
  - (4) 合併財務報告核閱與治理單位之溝通

#### 2.2.5 公司重大資訊揭露

本公司設有官方網站 ([https://tw.cincon.com/index\\_tw.php](https://tw.cincon.com/index_tw.php))，揭露公司基本資料、產品及財務資訊，並設有發言人及代理發言人，專責處理及回應股東權益相關事宜。

公司除不定期舉辦法人說明會，或透過法人舉辦的投資論壇，在會中公佈並說明營運狀況、及未來展望，相關資料亦已同步上傳至「公開資訊觀測站」供利害關係人參考。

### 2.3 誠信經營

公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策及積極防範不誠信行為，爰依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司之營運所在地相關法令訂定本公司「誠信經營守則」，具體規範公司人員於執行業務時應注意之事項。

## • 專責單位執掌

本公司誠信經營專責單位為管理處，負責相關事項之政策制定、宣導、執行及舉報事宜，並由該專職單位每年至少一次向董事會報告其執行情形。管理處配置充足之資源及適任之人員，辦理本作業程序及行為指南之修訂、執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行，主要職掌下列事項：

- (1) 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
- (2) 不定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
- (3) 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
- (4) 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- (5) 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
- (6) 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。
- (7) 製作及妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明、落實暨執行情形等相關文件化資訊。

本公司之「誠信經營守則」業經董事會通過後實施，並已送各獨立董事核閱及提股東會報告完成。所有員工皆簽署「保密協議書」明確規範其在職及離職後不得洩漏或不當使用機密資訊，包括但不限於客戶資料、研發成果、營運策略及內部管理資訊。因公司對資訊安全與客戶信任的重視，同時強化整體法遵與誠信經營文化，確保公司在業務推展過程中，落實保密義務與專業操守。

## • 誠信經營防範措施

本公司訂定防範方案至少應涵蓋下列行為之防範措施：

- (1) 行賄及收賄。
- (2) 提供非法政治獻金。
- (3) 不當慈善捐贈或贊助。
- (4) 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。
- (5) 侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。
- (6) 從事不公平競爭之行為。
- (7) 產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。

### 2.3.1 誠信經營商業活動

本公司與他人建立商業關係前，先行評估代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象之合法性、誠信經營政策，以及是否曾涉有不誠信行為之紀錄，以確保其商業經營方式公平、透明且不會要求、提供或收受賄賂。

本公司進行前項評估時，會採行適當查核程序，就下列事項檢視其商業往來對象，以瞭解其誠信經營之狀況：

- (1) 該企業之國別、營運所在地、組織結構、經營政策及付款地點。
- (2) 該企業是否有訂定誠信經營政策及其執行情形。
- (3) 該企業營運所在地是否屬於貪腐高風險之國家。
- (4) 該企業所營業務是否屬賄賂高風險之行業。
- (5) 該企業長期經營狀況及商譽。
- (6) 諮詢其企業夥伴對該企業之意見。
- (7) 該企業是否曾涉有賄賂或非法政治獻金等不誠信行為之紀錄。

### 2.3.2 實施成效

本公司 2022 年修訂「道德行為準則」並發布「社會責任與勞動人權聲明」，納入誠信經營相關條款以及舉報程序，此政策以中英文版本置於公司網頁中。藉由定期舉辦員工教育訓練，包含推廣反賄賂、反貪腐聲明理念，以及設立匿名舉報管道，供同仁了解、遵守，並提昇公司落實成效。針對新進人員部分亦於新人訓練時宣導公司之相關政策。

● **執行情形：**2024 年無任何舉報案件。

● **舉報/申訴機制：**

本公司以尊重人權、保護智慧財產、防止不當利益輸送損害公司、客戶及供應商權益為執行重點，為確保誠信經營之落實，我們設立獨立運作之稽核單位，由稽核單位每年定期或不定期執行各項內部作業稽查；公司並設有便捷與暢通的申訴管道供內、外部利害關係人舉報且與以妥適之回應，以降低公司營運風險、建立與利害關係人間良好的互動模式。

✓ **檢舉信箱：**[hr@cincon.com.tw](mailto:hr@cincon.com.tw)

✓ **舉發專線：**04-7690261#110

■ **2024 年實施成效：**無主管或員工違反誠信原則。

## 2.4 經營理念、商業道德與法規遵循

### 2.4.1 經營理念

本公司的經營理念：減少資源浪費、提升品質水準、滿足客戶需求、邁向永續環保，並以追求利潤與盈餘為最大目標，致力確保公司的資訊透明度，創造產品更高的附加價值，努力提升團隊專業及領導管理能力，持續提高營運績效。

### 2.4.2 商業道德與法規遵循

重大主題：法規遵循；次要主題：誠信經營與商業道德	
管理方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 政策：遵守企業倫理、職業道德與法律規章</li> <li>● 目標與標的：不斷成長與永續經營，達成經濟規模，提高企業整體競爭力的過程遵守倫理道德及經濟、環境與勞動、安衛相關法令，以及企業倫理與職業道德。</li> <li>● 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，遵守企業倫理、職業道德與法規遵循，保障利害關係人權益。</li> <li>● 管理措施：               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 建立有效之內部控制制度與管理系統，落實執行公司的廉潔與誠信經營。</li> <li>(2) 遵循相關法令規範與要求，配合政府共同推動半導體業的永續發展。</li> <li>(3) 重視企業倫理與員工職業道德，尊重智慧財產權與個人或客戶等隱私。</li> <li>(4) 強化與各利害關係人溝通，致力符合利害關係人對公司永續經營的期待。</li> </ol> </li> </ul>

本公司重視員工的廉潔與誠信，並由總經理分別簽署「社會責任與勞動人權聲明」、「反賄賂、反貪腐聲明」，期間公司亦已辦理企業社會責任及道德相關教育訓練，並要求所有新進員工皆須參與相關教育訓練課程，強化員工對廉潔及誠信之認知，以杜絕貪腐情事。最近兩年新進人員，透過商業道德與線上認知訓練人數如下：

年度	2022	2023	2024
項目			
新進人員	49	56	18
訓練時數	49	56	18
訓練率	100%	100%	100%

- **反賄賂反貪腐**

本公司為保證企業正常的經營秩序，維護公平競爭，用以規範商業購銷行為，禁止任何形式的貪污、敲詐勒索和挪用公款等不正當收益行為。明確規範本公司的一切商業活動或對外接觸的活動：包括與政府部門接觸，客戶業務代表洽談訂單，客戶 QC 驗貨，公正執行產品檢測，驗貨和審核等活動中，禁止在交易之外以回扣、促銷費、宣傳費、勞務費、報銷各種費用、提供國內外旅遊等各種名義直接或間接給付或收受現金、實物和其他利益的一切不正當收益行為。

- **定期監控可能的違規行為包括：**

- (1) 在所有業務互動中堅持最高的誠信標準
- (2) 獲得被承諾、提供、授權、給予或接受不正當利益
- (3) 知識產權保護
- (4) 公平的交易、廣告和競爭
- (5) 不報復或保護身份
- (6) 未經授權披露個人訊息

■ 2024 年幸康電子進行所有營運據點 100%貪腐及賄賂風險評估，評估結果顯示並無顯著的貪腐及賄賂風險，亦無賄賂或貪污之情事發生。

### 2.4.3 法規遵循

為維護企業之合法權益，適時舉辦法律課程、製作法律文宣，充實員工法律知識。本公司對公司治理、環境、經濟與社會法規遵循的相關重要法源、內部辦法或程序是否在 2024 年發生違法事件等如下表：

類別	台灣的相關重要法源	本公司的對應辦法或程序書	是否有違法事件
公司治理	公司法 公司治理實務守則 上市上櫃公司誠信經營守則 審計委員會組織章程 薪酬委員會組織規程	公司章程、公司治理實務守則、永續發展實務守則、誠信經營守則、防範內線交易管理作業程序、董事會績效評估辦法、董事會議事規範、審計委員會組織規章、薪資報酬委員會組織規程、檢舉非法與違反誠信行為案件管理辦法。	無。
勞動人權與勞動條件	勞動基準法 就業服務法 性別工作平等法 勞工保險條例 勞工退休金條例 全民健保條例 職工福利金條例 勞工請假規則 勞資會議實施辦法	工作規則核備 勞資會議代表名冊核備 招募與任用管理辦法 離職管理辦法、人事管理辦法、員工獎懲辦法… 等，並辦理反賄賂、反貪腐聲明訓練。	無。
健康安全	職業安全衛生法 職業安全衛生法施行細則 勞工健康保護規則 職業安全衛生設施規則 職業安全衛生教育訓練規則	職業安全衛生工作守則核備 職業安全衛生組織及人員核備 ISO 45001職業健康管理系統與相關程序書	無。
環境保護	環境基本法 氣候變遷因應法 廢棄物清理法 資源回收再利用法 空氣污染防治法 噪音管制法 飲用水管理條例 放流水標準 水污染防治法施行細則	永續發展實務守則、ISO 14001環境管理系統與相關程序書、SOP及表單，包含類別廢棄物作業指導書、噪音管制作業指導書、飲用水設備管理程序、廢水處理事業指導書… 等。 導入ISO 14064-1溫室氣體盤查系統與出具溫室氣體盤查報告。	無。
經濟發展	公平交易法 專利法 著作權法 智慧財產權法 營業秘密保護法 電腦處理個人資料保護法	社會責任與勞動人權聲明、人事管理辦法、聘僱契約。	無。

類別	台灣的相關重要法源	本公司的對應辦法或程序書	是否有違法事件
社會責任	民法 傳染病防治法 性騷擾防治法	公司承諾嚴格遵守法規，達成安全零職災、並堅持職場不法侵害零容忍原則，確保員工安全與尊嚴。	無。
產品管理	公平交易法 有害物質流程管理系統	ISO 9001品質管理系統與相關程序書、SOP及表單，產品符合RoHS國際規範，廠內有效管控有害物質以符合國際標準避免傷害消費者。	無。

• **教育訓練：**

為保障公司營業秘密、使員工與公司間之倫理關係有一定的規範得以遵循，本公司今年度開辦《如何保護營業秘密－論營業秘密法及保密條款》課程，內容系統性介紹營業秘密之定義、範疇與認定標準，說明《營業秘密法》等相關法規的適用重點，相關訓練宗旨與時數說明請詳見本報告書 6.3 訓練發展章節。

## 2.5 內部稽核與管理驗證系統

### 2.5.1 內部稽核

為完整檢視與評估內部控制的有效性，衡量營運之效果及效率、報導之可靠性、即時性及透明性以及法令遵循，本公司已設立稽核室，為直接隸屬董事會之獨立內部稽核單位。

• **稽核對象：**稽核對象包括本公司各單位所負責之業務。

• **稽核計畫：**

**計畫性**→稽核室於每年年底以前依據法令規範，依風險評估結果擬定次年度稽核計畫並提報董事會討論通過後，作為稽核作業執行之依據。

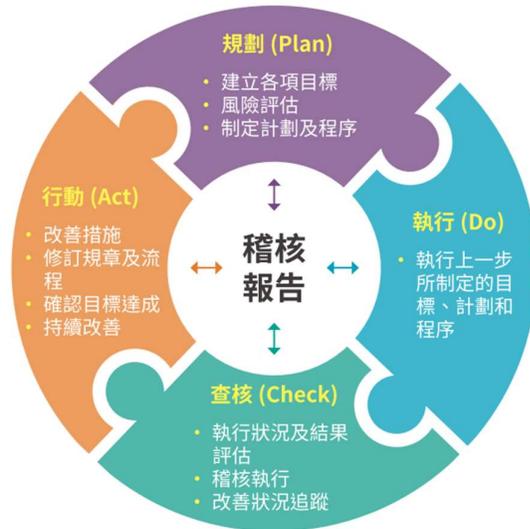
**專案性**→視業務需要，董事會或其指定之代表人指定稽核主題及時間，由稽核人員執行專案查核。

• **稽核流程**

- 一、依風險評估結果擬訂年度例行性稽核計畫，經董事會通過後執行。
- 二、年度中依稽核計畫執行例行性內控查核作業，並得視需要辦理專案稽核。
- 三、及時將已存在的缺失或潛在的風險通知管理階層辦理優化評估及改善。
- 四、於查核工作後出具稽核報告並提出建議。
- 五、針對缺失項目持續追蹤改善情形，按季作成追蹤報告至確認改善完成為止。
- 六、於稽核查核項目完成之次月底前，將呈核後之稽核報告(包括追蹤報告)交付各獨立董事審閱。

- 2024 年度無重大內控缺失事項，且相關內部控制制度聲明書已於公司年報揭露，並已依法令辦理申報完成。

- 內部稽核之作業循環作業如下圖：



## 2.5.2 內部管理系統

本公司董事會及經理人依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及相關法令規定，建立內部管理制度，以提升經營管理成效與產品品質。內部管理系統主要分為下列三項：

### 1. 內部控制制度

內部控制制度涵蓋整個公司作業，舉凡公司在計畫、組織、控制等「管理」方面的職能，以及有關銷售、生產、採購、融資、薪工、固定資產、電腦資訊、投資、研發等業務範圍所採行的九大循環程序和標準措施，均為內部控制制度的範疇。其主要目的：達到『促進企業組織的有效營運作業』。

### 2. ISO 管理系統

針對生產及品質、環境等議題，建立 ISO 管理制度。目前已通過的相關 ISO 認證有：ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統、TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統及 ISO 14064-1 溫室氣體盤查。

● 認證里程碑：



▲ ISO 9001品質管理系統



▲ ISO 14001環境管理系統



▲ ISO 45001職業安全衛生管理系統



▲ TOSHMS臺灣職業安全衛生管理系統



▲ ISO 14064-1 溫室氣體盤查(2023 年盤查意見書)

### 3. 各項管理辦法

對於高營運風險的特別控制項目，如人員管理制度、授信管理作業及各項費用核決權限等，均已訂定相關管理辦法，以降低營運風險。

就上述內部控制制度、ISO 管理系統與各項管理辦法的三項內控管理系統，乃奠基在法規遵循、誠信經營與倫理道德、企業文化與經營理念上，使這三項管理體系有效運行及持續改善，並符合幸康電子永續經營理念，進而提升經營管理成效與產品的品質及附加價值，達成企業永續經營願景與使命。

● 內控管理體系的圖示如下：



## 2.6 資訊安全管理

<b>重大主題：資訊安全， 政策：確保所屬各項資產、資訊的機密性、完整性及可用性</b>	
<b>管理方針</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 範圍：管制本公司背景內建立、實施、運作、維持及PDCA循環流程管理模式持續改進資訊安全的要求，也包含適合於公司需求的資訊安全風險評鑑與處理之要求。</li><li>● 管理措施：<ul style="list-style-type: none"><li>(1) 制定通訊與作業安全管理規範，包含網路安全管理、資訊設備管理、資料及軟體交換之安全管理。</li><li>(2) 建立資訊機房實體及環境安全防護措施，並定期施以相關維護及保養。</li><li>(3) 制定資訊安全事件管理之應變處理程序規定。</li><li>(4) 每年定期實施內部稽核，進行資訊安全稽核與矯正預防管理。</li></ul></li></ul>

### • 資通安全風險管理架構

#### 1. 資通安全風險管理架構

公司於 2023 年設立「資安管理小組」；因應金管會針對上市櫃公司之資安要求及資通安全管理指引，由資訊部主管兼任資安主管及專責人員所組成，統籌制定公司資訊安全政策、資源調度及負責資訊安全相關工作之推動等事項，並由總經理核定資訊安全政策及計畫；為使公司治理更加成熟，每年召開資訊安全工作會議或視需要隨時召開或延長。

#### 2. 資通安全政策

確保及強化本公司所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，加強公司員工對資訊安全之認知，並符合相關法規之要求，使公司免於遭受內、外部的蓄意或意外之威脅。為推動與落實各項資安管控措施，資安管理小組負責每年定期或視需要召開會議，規劃及推動各項資安任務，執行安全檢查，適時調整資源及作出資訊安全管理改善之方向及措施。此外全體員工均接受資訊安全相關教育訓練並遵守公司資訊安全相關規定。

#### 3. 資通安全具體管理方案

- (1) 公司資產依屬性進行分類，其使用與管理，依機密分級採取適當之控制措施。並製作『資訊資產清冊』，指定專人保管，且定期檢視清冊正確性，落實各項管控措施。除每年辦理資訊安全教育訓練計畫，所有新進人員需接受資安訓練並通過測驗。

- (2) 建立資訊機房實體及環境安全防護措施，並定期施以相關維護及保養。
- (3) 制定通訊與作業安全管理措施，包含網路安全管理、資訊設備管理、資料及軟體交換之安全管理。
- (4) 明確規範可攜式設備、軟體使用、帳號及密碼及備份之存取控制之權限，防止未經授權之存取動作。
- (5) 資訊系統取得、開發及維護須依公司相關規定辦理，防範危害資訊安全之情況發生。
- (6) 已制定資訊安全事件管理之應變處理程序規定。
- (7) 每年定期實施內部稽核，進行資訊安全稽核與矯正預防管理。

#### 4. 投入資通安全管理之資源

##### (1) 系統面

- A. 監控、分析、並儘速修補重大系統弱點，提升系統安全性。
- B. 增加密碼複雜度，降低帳號被暴力破解的成功率。
- C. 佈署端點防護系統，管制資訊設備軟硬體，降低中毒風險。
- D. 使用加解密系統，保護機敏資料，降低外洩風險。
- E. 持續升級防毒系統，使端點防護力維持在高安全及高效率的環境。

##### (2) 架構面

- A. 使用次世代防火牆，防範外部威脅，降低外部入侵的可能性。
- B. 強化區域網路隔離機制，降低資訊安全事件之影響範圍。
- C. 升級系統傳輸加密機制，降低傳輸過程被反解譯之風險。
- D. 資訊機房建置 UPS 不斷電系統、空調冷氣自動輪替及自動偵測滅火系統，避免設備毀損、資料遺失及服務中斷。
- E. 系統虛擬化並建立備份機制，定期災難復原演練，確保備份機制有效性。

##### (3) 管理面

- A. 修訂訪客攜入設備申請流程，從嚴控管進入廠區訪客設備之安全性。
- B. 持續宣導資訊安全觀念，提昇員工憂患意識，降低網路釣魚之風險。
- C. 分享資訊安全趨勢予合作之供應商，說明惡意軟體入侵方式並提供建議防護措施，提升供應鏈資訊安全意識及防護力。
- D. 於重要資訊設施運作區域，部署全天候監控系統，強化實體安全。
- E. 導入第三方弱點評估機制，持續監控及修補外部入侵可行之路徑。

■ 最近 2024 年度報告書刊登為止，因重大資通安全事件所遭受之損失、可能影響及因應措施，如無法合理估計者，應說明其無法合理估計之事實：無。並且 2024 年達成所有資安指標目標，包括無資安或網路安全事件、無資料洩漏、無涉及個資之違規情事，亦無遭罰紀錄、因資料洩漏而受影響的顧客與員工人數。

## 2.7 風險管理

### • 風險管理

為強化風險管理機制，本公司根據各管理功能，由高階主管核定，其中之風險管理政策，風險類別、有效辨識、分析評量、控制處理與管理措施，以及持續監測各項風險發商可能性與評估嚴重性，提升全體員工之風險意識，期將各類風險控制於可承受之程度內，確保風險管理之完整性、有效性及效益最佳化。

### • 風險管理使命：

建構並維持有效之風險管理系統且持續改善，降低營運成本，確保公司持續獲利，創造優質的工作環境，以達成公司永續經營目標。其目標與標的、承諾及管理措施如下表：

重大主題 → 營運風險管理，政策：預防重於補救，降低損失	
管 理 方 針	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 目標標的：掌握內部與外部之經營的風險，事先擬定相關策略和調整營運模式，預防重於補救，積極執行相關應對作為。</li> <li>● 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，密切關注全球產業動態，適時調整發展目標與經營策略，降低潛在的風險。</li> <li>● 管理措施： 計畫性→每年不定期審視公司內部與外部風險。</li> </ul>

為符合法令法規、展現企業營運能力、降低意外發生機率，減少資產的損失，追求公司永續經營，本公司視永續發展及風險管理為拓展業務的優先考量事項，為確保這些理念全面融入營運作業，我們透過積極的控管行動作為，來進行不確定因素的控管及因應，我們將持續建置企業風險管理相關制度，並持續提高員工風險管理意識，積極掌握與管理風險及不確定性。

### 2.7.1 風險與機會

針對最近四年(2021~2024年)在企業經營的風險與威脅及其因應對策如下：

風險因子	威脅	因應對策
產業競爭	由於電源供應氣會隨產品設計變化而改變，故產品生命週期都比較短。 也因專有材料，必然會影響產品出貨，造成客源流失。	未來公司將配合產業型態，開發所需的各種產品類別，同時延伸現有專利技術爭取市場先機。 除與持續維持良好關係，為避免貨源集中可能導致的短缺風險，同時平行

風險因子	威脅	因應對策
		對相關替代品進行開發測試分散量，以維持主要原料的供應穩定。
客戶	市場價格波動影響與客戶關係。	以最先進的優質產品，為客戶提供嶄新價值，並承諾提供營運持續管理所需之必要資源，確保客戶營運維持正常。
地緣政治不穩定	造成糧食供應不穩、通貨膨脹及全球性地區或國家經濟疲弱。	針對地緣政治不穩定，業務單位開發市場應多元化，配合短中長期客戶可能要求中國+1 的大客戶之供應鏈的要求，須配合客戶做妥善的因應對策。
氣候變遷	全球極端氣候肆虐的實體風險持續提升。 因應極端氣候的風險，將發生乾旱及早災、停電、停水、跳電，將造成公司百萬元不良材料產生，使公司損失日益嚴重。	IT 設有不斷電系統(UPS)支援電力發電機自動投入 宣導節電觀念與措施；電燈改為省電燈泡等環保措施。 (詳見-第 5 章 氣候變遷風險、潛在營運影響與調適)
誠信經營與職業道德	公司經營過程中具有的潛在勞工、道德危險及發生可能性的事件。若事件發生，有可能對公司目標、人員、資產、環境及形象等造成傷害，或同時導致這些後果。	對公司可能面臨的風險事先進行辨識及分析，並採取預先的控制措施及持續監控與改善程序，以儘量降低潛在風險發生的可能性及對公司目標的影響降至最小。
供應鏈管理	公司為穩定貨源及確保原料之品質，經評等並試產後，選定供應商且不輕易更換。	建立共同的 ESG 目標，透過定期性之稽核活動、管理審查與程序、確保營運持續管理確實有效，建立具有強大競爭力的供應鏈。
資訊安全	隨著科技發展，公司所面臨之資安風險日益增加。	相關人員於執行政策所規範之事項時，皆需遵守「智慧財產權法」、「電腦處理個人資料保護法」及與客戶之合約規定。進行資訊安全控管，包括實體安全、系統安全、電子文件保全等措施。承諾全力保障客戶知識產權和個人資料。

## CH3 創新、財務績效與客戶服務

幸康電子的願景：成為世界級先進技術以及服務最好的電源供應器廠商。

幸康電子為電子零件製造業，提供全球客戶先進技術服務與完整產品組合。協助客戶高階產品開發與穩定量產供應，成為客戶信賴的戰略夥伴。有關重大議題之經營績效與客戶服務的短、中、長期計畫如下表：

創新產品與數位轉型	短期指標 (2024~2025年)	中期指標 (2026~2029年)	長期指標 (2030年以後)
	客戶滿意度維持80分以上 專利有效續存件數13件	客戶滿意度維持80分以上 專利有效續存件數14件	客戶滿意度維持85分以上 專利有效續存件數15件
產品品質與責任	導入ISO13485醫療器材品質管理系統標準 GPM 綠色產品管理系統	通過ISO13485醫療器材品質管理系統標準 導入APS 先進規劃排程系統 導入MES 製造執行系統	
法規遵循	違反產品或公平交易法規：0件 違反顧客隱私或資訊安全法規：0件		
2024年績效達成度	客戶滿意度維持80分以上→達成，87.0分 GPM 綠色產品管理系統、T100之導入→達成 無違反產品或公平交易法規→達成，0件		

### 3.1 營運產品與服務

幸康電子總公司位於台北市，主要從事電源供應器製造。本公司自設立以來秉持「成為世界級先進技術以及服務最好的電源供應器品牌商」，提供客戶高效率、有價值的解決方案與服務的理念，朝向技術引導市場的研發方向，以技術、產品創新超越競爭者來提高獲利，掌握趨勢研發新世代產品為目標。

本公司產品銷售遍佈全球，主要生產基地位於台灣（彰化），主要產品用途為鐵道運輸、ITE 資訊類、5G 通訊、醫療及家用電器等應用。同時成為對外電路連接的通道，屬於電子設備產業的原物料或是驅動元件，銷售對象主要為國內外之電子設備製造、設計與系統業者。

#### 3.1.1 主要產品的分類如下：

幸康電子公司主要分為二大類：

- 磚型 (30-800W)

幸康電子是專業的DC-DC轉換器製造廠，DC-DC磚型電源系列分別有提供標準的四分之一磚、半磚和全磚尺寸。將DC-DC磚將安裝在PCB板上，具有寬輸入電壓範圍、隔離、穩壓輸出電壓、高效率和安全保護。



### • 桌上型適配器

幸康電子提供薄型 AC-DC 電源/桌面適配器，功率範圍從 36W-220W，且通過最新的 ITE 及醫療安全認證，可接受客製化電線。幸康擁有超過 29 年的研發經驗，專注於工業、ITE、5G 電信、醫療和家庭應用。



#### (1) 直流對直流電源轉換器 (DC-DC converter):

可廣泛應用於鐵道運輸，ITE 資訊類，5G 通訊，醫療等應用。輸出範圍從 1W 到 800W，包含單輸出和多輸出選項。

提供各種封裝技術，例如非隔離 POLs、非穩壓或穩壓的 SIP、SMD、DIP24 類型，帶有內置 EMI 濾波器的基座式模型 (Chassis-mount) 等。尺寸從 1"x1"，1"x2"，1.6"x2"，2"x2" 以及工業標準四分之一磚到全磚尺寸，皆可依照需求客製規格。其中更有高達 18:1 的寬輸入系列，搭配高輸入電壓 180Vdc 至 425Vdc，輸出範圍為 75W 至 750W 可滿足客戶的極致需求。

#### (2) 交流對直流電源供應器 (AC-DC Power Supply):

輸出範圍從 4W 到 750W，常應用於工業、醫療及家用電器相關產品。工業用電源產品均符合國際認證規範 IEC/EN 62368-1。其他應用皆通過相對應的國際認證，如居家醫療，IOT 電源供應、2 倍的 peak load 電源供應要求或是無風扇電源解決方案(baseplate-cooled power)符合 EN 60601-1-11。家用電器、輕薄磚型電源則通過 EN 60335-1 認證。

提供多種封裝，包括插牆式適配器(wall-mount power adapter)、桌上型適配器(desktop power adapter)、內置基板型(open-frame with PCB mount)、晶圓或連接器的開放式電源、密封式機型(encapsulated PCB mount)、內置機殼型和軌道式電源(enclosed & din-rail)。

### 3.1.2 各產品分類應用別彙集如下：

#### • 產業之現況與發展

電源供應器主要用途為將外部電源轉換成穩定及所需之電流後，再提供電子產品使用，依電流轉換方式主要分為四大項目，包括：交流轉直流 AC/DC、直流轉直流 DC/DC、交流轉交流 AC/AC 及直流轉交流 DC/AC。其中 AC/DC 產品包括 SPS、Adaptor 及 Open Frame 等產品；DC/DC 主要為通訊用 Converter；AC/AC 為 UPS；DC/AC 則應用於 Inverter。在四大類產品中，其中 AC/DC 為最常見的電源供應器種類，目前市面上最常見的電源供應器 (SPS) 類型，主要用於 3C 產業、工業、醫療、軍事航太等，下游應用十分廣泛。

由於通訊、電信方面的電源供應器產品對瓦數、散熱等要求較高，對於國內技術層次較高的廠商是一大發展利基；而 IA 及消費性產品規格多且產品生命週期短，具有研發能力及速度的廠商相對較具競爭力。此外，隨著地球暖化情形日益顯著，在全球節能減碳的趨勢下，提升電源供應器的轉換效率與降低待機耗電已成為各家廠商的研發重點。

另外專注於利基市場，針對市場上客製化產品具有高度興趣，可以因應客戶需求來進行產品調整，最典型為提供給特定 PC 組裝市場使用的 OBM 電源供應器廠商或經營工業用電源供應器的 ODM 業者。基於此種策略的操作，廠商多半具有下述屬性，包含營收金額低於 10 億元以下、提供客製化的服務、消費性應用以 10K 或以下為單位，工業用甚至 1K 以下即可做為接單的依據，產品線則較為多樣，多以少量多單的方式經營。

而本公司為工業用、醫療用、運輸用等電源供應器之專業製造廠商，近年來對 AC/DC 電源供應器一直都在致力於提高轉換效率、減少待機功耗及縮小尺寸提高產品的功率密度的產品研發；DC 產品也持續研發高品質信賴度、小型化及高功率密度的產品；LED 照明電源產品將提升高輕載 PF 需求，以符合各類照明電源產品規格要求。

本公司將因應全球暖化所引起之節能減碳趨勢，其設計以『輕薄短小、高效能、高可靠度』為目標，強調最少的原材料耗用，發揮最大使用效能，以符合各項環保法規之要求。同時幸康電子面對產業發展轉型的需求，各類 5G 設備的電源要求均需符合高功率、且小體積（即高功率密度）與智慧化電源管理的標準，以實現 5G 通訊環境中高頻化和低耗損的特色，故從規格上，進行高功率、小型化之電源供應器再升級，從製程上，由材料、生產、測誦到製造以及後續的廢棄回收，接著追求低碳排量，均為幸康發展綠色供應鏈之全球潛在客戶時，首要的研發重點。

### 3.1.3 歷年專利申請、通過與存續件數如下：

幸康將於研發中心設計鑽研具備高效率轉換、無風扇導熱、高功率密度轉換與超寬輸入電壓範圍之四大技術，以提供未來越趨高階的機械手臂、送貨機器人、電動堆高機、中控系統、邊緣運算設備、電腦機房與資料儲存端之高規電源。

單位：件數	2022年	2023年	2024年
當年度申請件數	6	9	1
當年度通過件數	6	6	4
當年度有效存續件數	7	13	17

## 3.2 財務報表與稅務政策

### 3.2.1 營運成果與財務報表

#### 最近三年產生及分配直接經濟價值營運成果

單位：新台幣仟元

項目	2022年	2023年	2024年
合併營業額	1,711,014	1,397,026	1,336,188
營業毛利	594,032	518,940	454,279
稅前淨利	271,978	185,597	127,645
稅後淨利	219,225	143,333	104,775
其他綜合損益	87,795	(14,647)	76,333
綜合利益總額	307,020	128,686	181,108
每股盈餘	4.56	2.98	2.18
負債比率	29.03%	22.44%	21.35%
權益報酬率	14.46%	8.69%	6.14%
董事持股比例	37.06%	37.06%	37.06%

雖受全球通貨膨脹及地緣政治等因素影響，並且有人工智慧等新興科技商機，惟客戶端備貨仍趨保守，本公司仍致力於新產品研發及新客戶開發，本公司2024年度營業收入預算達成率為101%。本公司電源供應器營業淨額佔比99.68%，買賣原材料營業淨額佔比0.32%。

#### 按產品類別生產的產能、產量與產值

單位：仟PCS，新台幣仟元

生產/量值	2022年		2023年		2024年	
	產量	產值	產量	產值	產量	產值
主要商品						
電源供應器	5,707	1,243,477	3,109	915,708	3,200	1,648,528
合計	5,707	1,243,477	3,109	915,708	3,200	1,648,528

註：其他類係屬材料，因計量單位不相同，故數量無比較意義。

### 主要產品最近三年各區域的銷售金額與比例

單位：新台幣仟元

年度 區域	2022 年		2023 年		2024 年	
	金額	比例%	金額	比例%	金額	比例%
台灣	77,994	4.56	86,949	6.22	40,851	3.06
歐洲	499,229	29.18	396,104	28.35	412,368	30.87
美洲	548,820	32.07	372,789	26.69	336,144	25.15
亞洲	577,111	33.73	537,655	38.49	543,190	40.65
其他	7,860	0.46	3,529	0.25	3,635	0.27
合計	1,711,014	100.00	1,397,026	100.00	1,336,188	100.00

2024 年本公司價值鏈重大變化：因業務策略變化、積極拓展國際市場，今年度新增約 81 家客戶。

#### • SWOT分析產品內容

##### (1) 市場未來之供需狀況與成長性

隨著時下雲端資訊網路、光電應用、智慧裝置應用、車用電子及綠能概念的蓬勃發展，電源供應器應用範圍正不斷擴大，產業應用不斷增加，舉凡個人電腦、通訊、網路、光電、精密儀器、汽車及資訊家電等產業皆屬之，但其中約有 85% 集中用於消費性電子產品、行動通訊產品、個人電腦及其週邊設備上，故產業需求主要與總體經濟的波動及資通訊電子產業的連動性較高。

全球電源 (PSU) 市場，包括桌上型電腦、伺服器和工業電源系統，持續呈現穩定且顯著的成長。據估計，到 2025 年，全球電源市場規模將達到 3,586 億美元，到 2030 年將進一步成長至 4,929 億美元，複合年增長率 (CAGR) 約為 6.57%。其他消息來源預測，2024 年市場規模將達到 3,949 億美元，到 2032 年將增至 6,238 億美元，複合年增長率為 6.75%。

全球電源市場前景廣闊，預計傳統和新興應用領域都將強勁成長。關鍵戰略重點包括 AI 應用領域、通訊、交通、醫療、工業應用以及軍用電源系統，以跟上全球市場的變化。

電源供應器作為主流應用產業的重要組件，廣泛應用於消費性電子、資訊、通訊、辦公設備以及各類醫療、量測與自動化設備等下游市場，在穩健的基本面需求支撐下，未來整體需求規模可望持續成長。隨著消費性電子產品的普及、電動車充電設施的推展、5G 基礎建設的擴張及工業自動化的快速發展，電源市場正快速擴張。同時，智慧家庭系統、物聯網及人工智慧伺服器等新興細分市場的興起，也將帶動電源供應器進入新一波成長動能。

## (2) 競爭利基

本公司專業於電源供應器製造，且擁有經驗豐富的研發團隊。有別於一般產製消費性電子產品使用之電源供應器廠商，幸康所研發及製造之電源供應器、電源轉換器，應用範圍偏重於通訊、醫療電子設備及工業電子設備等用途，少量多樣快速的彈性製程管理，目前研發團隊均可掌握產品及技術之競爭優勢

再者幸康向來注重客戶產品服務，於現有產銷之產品中，以依客戶需求予以研發產製之品項為大宗，相關產品亦已取得 UL、CSA、TUV、CE 等安全認證，同時合乎 FCC CLASS A、B 和 EN55022 干擾標準要求。幸康以全方位面向的深耕電源供應器市場及全系列之電源供應器產品規格，將能持續保有產品市場之競爭優勢。

## (3) 發展遠景之有利、不利因素與因應對策

### ◆有利因素：

- A. 電源供應器為各主要資訊及民生家電所必需之配備，資訊、通訊發展迅速帶動本產業之快速發展，使幸康產品之未來潛力無窮，發展空間極大。
- B. 幸康注重產品品質及客戶服務，除了以自有品牌「CINCON」行銷歐美各地外，陸續亦有國外同業要求貼牌製造或協助其產品技術支援及代工，產品及技術深獲市場肯定。
- C. 大量投入研發人力：幸康投入大量比例之人力從事研發工作，以建立完整技術資料庫，生產管理也已通過 IS9001 之認證，並購置優質之尖端科技設備，如 EMI 實驗室及高精密度之儀器，以確保良好之品質保證，且與國外大廠進行技術交流等，以獲得即時之先進技術，維持良好的競爭力。
- D. 同業之進入障礙相對高：幸康係以研發技術層次較高的客製化產品，應用範圍偏重於通訊、醫療電子設備及工業電子設備等用途，有別於一般產製消費者性電子產品使用之電源供應器，幸康並且同時擁有 AC-DC 和 DC-DC 設計及製造之技術，強調產品在製程上之差異，並切入少量多樣化的市場，提供優良服務，以致於同業進入障礙相對較高。
- E. 產品認證過程耗時：在通訊、醫療及工業電子的設備應用中，因為產品生命週期長，對新電源供應器的供應商認證程序較長，幸康又以客製化且少量多樣產品為主，進入市場初期需要投入較長時間以取得客戶認證，且在開發成本效益考量等因素，故亦形成另一種競爭對手進入市場之障礙。
- F. 財務結構健全：本公司之財務結構健全，流動比率及速動比率尚屬良好，另償債能力頗佳及短期之資金週轉亦屬良好，長期資金佔不動產、廠房及設備比率亦達到合理水準，故本公司在財務狀況優異下，為其企業擴充規模奠定穩健之基石。

### ◆不利因素及因應對策：

- A. 近年來由於工資成本上揚，研發與技術人員培養不易，致使營運成本提高。

### 因應對策：

- a. 除透過委外加工及增加機器及生產自動化，以降低人力需求外，並利用國際分工的方式於海外成立子公司、設立海外生產基地，以降低低價位產品之生產成本。
  - b. 加強公司員工教育訓練及提高員工福利，降低員工流動率、提升員工向心力，並吸引優秀人才加入及留任，來提高產業競爭力。
- B. 各類高科技產品生命週期較短，市場變化快速，加上新興國家亦相繼投入此行業發展，廠商間競爭激烈，競價銷售情形普遍。

### 因應對策

- a. 積極研發自有特色及高附加價值之產品，並以e化管理，使市場能迅速取得資料，以提高產品的獲利能力。
- b. 以工業電子用電源供應器為主力產品，從事客製化產品研發、切入少量多樣的市場並建立訂單的快速反應服務，以提高同業競爭之困難度。
- c. 與國際大廠及國內學術單位技術合作，以拉近和美、日新技術差距，提高和本地對手的競爭差距。
- d. 從研發設計時即導入各項法規之鑑別，使產品皆能符合國際法規規定。並透過 ISO9001、ISO14001 等認證之取得，落實產品品質、環境保護、職工勞動安全衛生等各方面之完善管理，來符合客戶之要求。
- e. 加強專利佈局。

### • 未來策略：行銷區域多元化

本公司2024年之業務銷售地區以亞洲佔最多40.65%的營業額，歐洲30.87%次之，第三美洲25.15%，前三名佔96.64%相當高；未來將開發其他國家或區域的客戶，如韓國、東南亞或歐洲當地客戶，分散市場與風險，降低僅銷售單一地區之風險，進一步造成公司的損失。

### 3.2.2 稅務政策

本公司支持企業產品與技術創新及永續發展的稅務政策，並致力於控制稅務風險、追求永續發展及實現企業社會責任，幸康電子承諾：

- 重大營運決策皆遵從相關法令規範並據以評估稅務風險之影響。
- 遵循OECD對稅基侵蝕及利潤移轉行動計畫（BEPS），以具有經濟實質之公司創造利潤，取得稅務居民地位，適用當地國租稅規範。
- 不以避稅為目的規劃並操作在低稅率國家進行交易。
- 財務報告內容之揭露遵循相關法令辦理，稅務資訊之揭露亦依相關規定充分辦理。
- 在誠信基礎上，與租稅管轄之稅務機關建立相互尊重及良好溝通的關係。
- 本公司2024年遵守稅務政策與法規，並無遭主管機關裁罰事件。

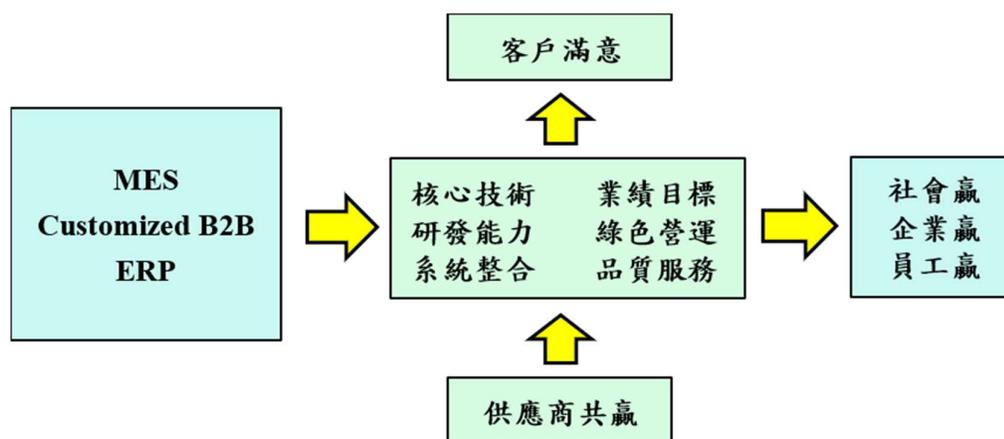
### 3.3 客戶經營與服務

#### 3.3.1 客戶維護與滿意度調查

透過 Quarterly Business Review 定期展開客戶滿意度調查：每年由業務行銷處及客戶管理部人員以親自拜訪、傳真、E-MAIL、郵寄或視訊等方式展開客戶滿意度調查，與客戶溝通需求及通過評鑑項目。

- 由客戶登錄於客戶滿意度調查表，2024 年客訴案件皆 100%完成結案。
- 客戶滿意度調查及改善結果列入管理審查檢討。

客戶滿意度調查為達成持續營運與成長的關鍵目標。基於強化顧客滿意度的理念，善用製造執行系統 (MES)、客戶資料傳輸系統 (Customized B2B)、企業資源管理規劃 (ERP)、三項管理系統，積極提供客戶、供應商與幸康電子三贏哲學。本公司期能在成本、品質、服務 (含交期) 等面向的最佳化解決方案，定期提供客戶做滿意度問卷調查，成為業務長期發展的基石。



- 2021-2024 年度客戶滿意度調查結果如下表：

項目	2021年	2022年	2023年	2024年
平均滿意度	86.8	88.6	85.6	87.0
目標值	80	80	80	80
達成狀況	達成	達成	達成	達成

#### 3.3.2 客戶意見反應及處理

為能及時解決客戶疑問與需求，除業務處依照既有標準作業程序處理，本公司於官網設置聯絡窗口，客戶得於官網上所提供之銷售服務專線及電子郵件信箱等多元管道直接反應意見，確保客戶需求均能及時獲得處理，且公司於收到申訴後會立即將意見回饋給內部進行處理，以期保護權益。

- 客訴處理機制流程圖簡序

一、當客戶抱怨或意見回饋時，即啟動客訴處理程序，由品保處負責確認客戶回饋的異常內容並立即處理，以減少相同事件的再發率及客訴件的產生。

二、客訴異常發生時，視情況使用8D問題解決法成立改善小組以找出問題真因，並執行短期與長期對策進行改善作業，最後檢視執行成效。同時藉由人員再教育建立起內部持續改善活動文化，不斷提升幸康電子產品的品質水準。



### 3.4 客戶隱私

幸康電子在與客戶合作之初，為確保雙方揭露之營業秘密能為他方妥善保護及運用，均要求與客戶簽議保密協定，有鑑於此，本公司於員工就職時均須簽署保密文件，要求員工與合作之客戶、夥伴須秉持著「嚴格保障個人隱私及保護客戶與供應商之商業信息安全」之道德政策。相關措施包括：

- 一、客戶自設計提供予幸康電子，即轉換為廠內客戶代碼以防直接造成客戶的資訊外洩，待正式生產後，內部更進一步轉換為廠內料號以利溝通。
- 二、廠內各相關單位有該單位專用之資訊專區，非授權其他單位不得讀取。

■ 幸康電子從未發生因洩漏客戶隱私，而遭到客戶罰款賠償。

### 3.5 產品品質

重大主題 → 產品責任，政策：產品品質與交期	
管理方針	<ul style="list-style-type: none"><li>● 品質政策：「提供優良品質，滿足客戶需求」我們承諾給予客戶最優質的服務；並且持續地增強我們營運上的優勢。</li><li>● 無有害物質政策：我們承諾給予客戶「無有害物質」的產品；並且持續地增強我們營運上的優勢。</li><li>● 目標與標的：提高各項品質指標數據，全方位確保產品品質。 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，客戶要求的產品品質，及其準確交期。</li><li>● 管理措施：<ul style="list-style-type: none"><li>(1) 產品產出過程，遵循IPC規範要求與符合ISO9001品質系統驗證要求。</li><li>(2) 提高各項品質指標，確保符合客戶的產品品質與安全性要求。</li><li>(3) 提供客訴與客退管道，針對異常產品進行分析與改善。</li><li>(4) 建立完整的產品測試與驗證機制，確保產品品質符合客戶要求。</li></ul></li></ul>

全球化和技術的快速發展使現今的製造環境競爭日益激烈。作為提供一流服務的首要解決方案，本公司始終專注於更好的設計和流程，致力於始終如一的服務水平，提供一致的產品性能。

我們承諾品質是每個部門的員工的共同職責，並貫穿於各個作業流程與部門合作。努力超越客戶對品質，服務和價值的期望。我們持續改進不懈地向前推進沒有終點線。

本公司基於經營管理最重要之課題，堅持對品質管理之重視與關心，品質管理措施如下：

- (1) 所有材料供應商均遵守 RoHS、REACH 等法規，並確保不使用有害物質，使得客戶產品符合相關國際 GP 法規。

- (2) 全公司整體流程從接單、規劃、採購到出貨、售後服務之規劃與運作，致力於不斷地改善與提升品質與技術。
- (3) 預防缺失發生，降低變異與浪費，使客戶在產品功能、售價、品質、交期與服務得到全面性的滿意，進而提升公司營運績效，得以永續經營。
- (4) 推動「持續改善作業程序」，持續推動六標準改善活動並累積倍速成長的改善效益。改善範圍涵蓋效率提升、品質改善、供應鏈管理成本持續投入心力確保回饋客戶永續高價值的服務與產品。

重視客戶規格與相關標準，在產品開發、認證、客戶使用經驗等各階段持續進行評估與改善，並具體表現在產品的品質上，以提升產品的安全性及可靠性。

依據國際產品綠色法規、產業規範及客戶規範之禁限用物質管制為基準，依此嚴格把關所有零部件及材料，作為對供應商的禁限用化學物質管理之標準，以滿足客戶與法規對產品有害物質之要求。從認知、物料、生產、檢驗各個層面重新檢視，不單僅限於材料的導入，生產製程監控與進料出貨的把關，更透過宣導與教育訓練，強化同仁對環保法規的重視，將社會責任的精神與要求，納入日常的作業管理中。故2024年幸康電子之重要產品全面執行法規評估並未發生違反產品及服務的健康安全法規事件，並遵守國際法規、客戶要求以及環保趨勢，審視有害物質管理現況並更新有害物質管理規範，以達到保護地球環境及減輕對生態系統的影響。落實原物料及供應商管理，有效強化進料品質的檢驗能力。且出貨產品符合客戶對產品與服務之健康安全的規格，以及產品與服務資訊的標示。

此外，品質系統部推動內部各組織精進品質管理制度，持續降低產品缺陷、精進製程控制、及早發現異常、避免品質事件對客戶的影響。推動品質計劃如下：

我們推動品質計劃如下：

1. 提升客服品質及效率。
2. 完善各生產基地產品技轉流程及監控。
3. 建置以下流程監控：

DQA：設計品質保證，建立品保新產品至量產產品持續改善機制

SQM：供應商品質工程 SQE/外包品質管理 Outsourcing Quality  
建構完整 SQM制度並落實源頭管理

MQA：製造品質保證，建立全 e 化品質管理資訊並達智能化目標

CQA：客戶品質保證，建立客戶品質管理並建立分析資料庫。

透過產品品質訓練課程與品質提升專案，深化員工解決問題的能力。我們相信品質是提昇的價值、品質是選擇、異常是可預防的且問題的發生和再發是可預防。

2024年度為全面強化主管與輔導人員在日常管理中的溝通技巧與情緒應對能力，進而營造正向工作氛圍及穩定團隊表現，從人才培育開始執行品質保證開端，公司特別新增開設《輔導員攻略-利人利己的輔導溝通技巧》課程並聘請外部專業講師，協助同仁在面對

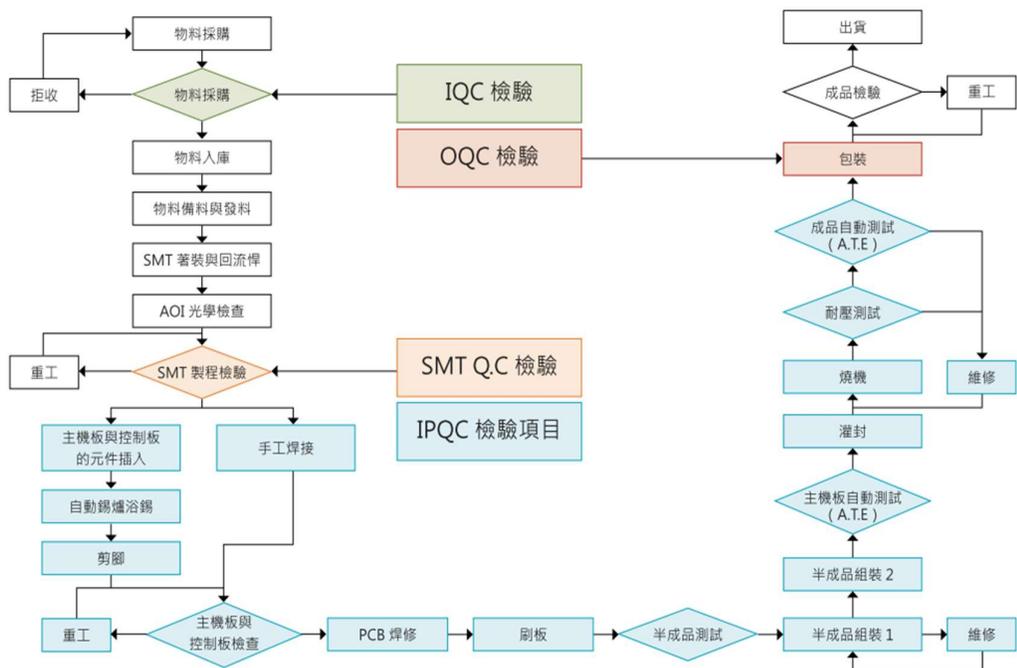
壓力、衝突與團隊溝通時能展現更高的理解力與引導力，詳細課程內容與參與教育訓練時數統計請見本報告書6.3訓練發展章節。

■ 2024年持續通過ISO 9001品質管理系統續審合格。

● 品質管理系統：

本公司通過 ISO 9001 品質系統驗證，100%遵從品質標準與法規，為落實品質政策且確保有效傳達給全體員工，我們藉由 IPC 導入 IPC-A610 規範與 QML 驗證提升製程品質，並確認宣導與加強員工學習，以便確保品質理念深植於人心。

● 品質制流程圖：

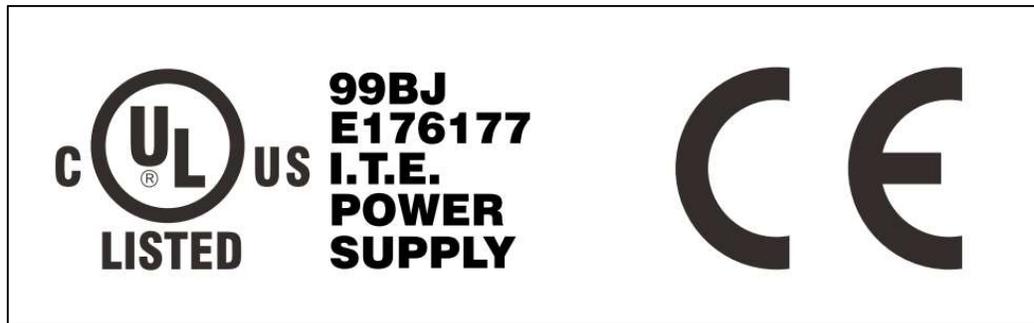


- 產品資訊與標示

幸康電子產品依照各國國際法規標準、自願性準則及客戶環保規範等，於產品進行明確標示，內容包括：歐洲合格認證（CE）、有害物質限用指令（RoHS）、化學品的註開評估授權和限制指令（REACH）、歐盟廢棄電子電機設備指令

（WEEE）、UL 和 TUV 等國際安規認證。並在每次出貨之產品、最小包裝及產品安裝手冊上詳列產品型號、安規符號、原產地、製造週期及生產批號等訊息，並載明負責服務的窗口資訊，使客戶能明瞭各項產品相關內容及使用安全，同時在幸康官網上提供最新產品規格書、應用手冊及生命週期資訊，以利產品於結束生命週期後，得以採取適當後續處理，降低對環境及社會之衝擊。

本公司產品的行銷與標示皆符合 RoHS 及其他相關環境指令之要求，且公司設有客服單位，並訂有客訴處理作業標準，可即時處理客戶之申訴。同時建立以客戶為導向的品質系統，了解客戶需求以作為品質改善之依據，達到企業永續經營之目標。截至報告書刊登為止，2024 年幸康電子未違反任何行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）及產品之資訊與標示法規及自願性規約。



## CH4 永續供應鏈管理

本公司重視客戶滿意度及社會企業責任，與供應商緊密合作將供應鏈管理理念向外推廣，達成永續經營及共同提升社會責任的目標。為建立永續供應鏈，除遵守法規與道德採購外，更重要的是協助供應鏈永續經營，並規劃短、中長期永續經營的目標與工作計畫如下表：

	短期指標(2024~2025年)	中期指標(2026~2029年)	長期指標(2030年以後)
法 遵	遵循責任商業聯盟行為準則 符合 RoHS 法規要求 導入 GPM 管理系統	遵循責任商業聯盟行為準則 符合 RoHS 法規要求 落實執行 GPM 管理系統	遵循責任商業聯盟行為準則 符合 RoHS 法規要求 持續符合國際 GP 相關法規要求
	遵循責任礦產倡議組織(RMI)， 原材料供應商提供 CMRT 衝突 礦產報告 100%	對供應商進行衝突礦產盡職調 查合規率 100%	對供應商進行衝突礦產盡職調查合 規率 100%

### • 重大主題目標與績效：

本公司為達成遵守法規與道德採購外，更重要建立永續供應鏈經營，我們訂定重大主題目標與績效如下：

2024年目標	2024年績效
供應商採購合約書(永續議題)目標：20家	供應商合約書(永續議題)完成：25家
訓練供應商遵守 RoHS 法規要求：目標 100% 落實執行 GPM 管理系統：100%	訓練供應商遵守 RoHS 法規要求：100% 落實執行 GPM 管理系統：100% 揭露料件成分資料 RoHS 均質檢測報告 QC-36 幸康供應商產品不使用有害物質保證書 即時提供法規最新資訊
遵循責任礦產倡議組織(RMI)，原材料供應商提 供 CMRT 衝突礦產報告 100%	遵循責任礦產倡議組織(RMI)，提供 CMRT 衝突礦產報告， 盡職調查目標 100%

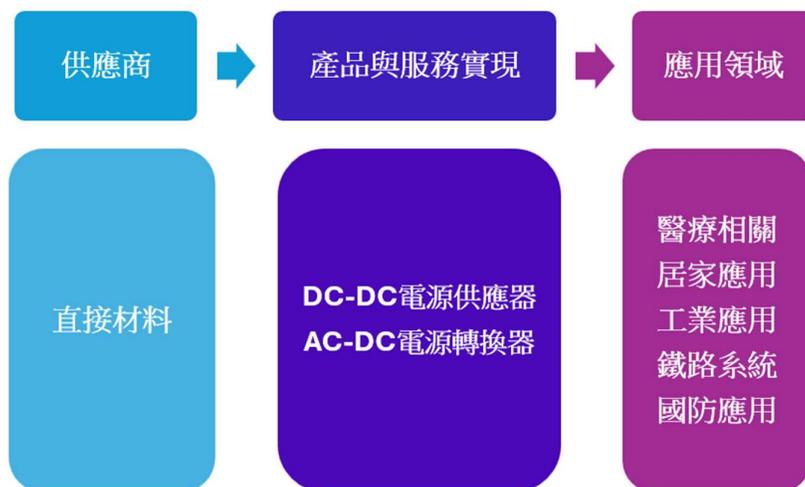
## 4.1 供應商政策與承諾

供應商管理政策：建立永續供應鏈	
管 理 方 針	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 目標與標的：致力與國內外供應商維持長期合作關係，建立互信且穩定的夥伴關係，降低營運中斷風險及穩定發展的永續供應鏈。</li> <li>• 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，確保提供原材料、零件給公司之供應商為合格供應商，並保障供應商符合本公司原材料及零件的規格與條件。</li> <li>• 管理措施：               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 制定供應商管理作業程序書，進行供應商進料品質與交貨管理的評比，以確保供應商符合幸康要求。</li> <li>(2) 不定期舉辦供應商大會或於公司網站提供相關政策，與其保持良好的互動及訊息傳遞，創造雙贏的合作關係。</li> <li>(3) 提高在地採購金額比例，減少能源消耗。</li> <li>(4) 制定供應商選擇評估程序，讓主要供應商承諾實施社會責任並進行自評與實地稽核，落實企業社會責任與環境保護等。</li> <li>(5) 原物料採購皆符合RoHs指令，禁止使用衝突區礦產。</li> </ol> </li> </ul>

**責任：**外部責任：衝突礦產、責任商業聯盟行為準則

內部制度：採購管理法、供應商選擇及管理作業程序書、採購作業程序書、客戶滿意度調查作業程序書

## 4.2 價值產業供應鏈



為持續提升公司競爭力及供應鏈管理，本公司前(2023年)20大交易金額之直接材料及單一來源或不可取代直接材料材，鑑別出關鍵物料為錫、Potting Material等，本公司視關鍵物料供應商是為長期策略合作夥伴且持續加以管控及輔導改善，以創造雙贏策略並積極管控風險。2024年本公司價值鏈重大變化：因採購策略變化，今年度新增38家生產製造類別廠商。

### 4.3 與供應商關係及理念

本公司目前配合廠商共有292家，採購項目包含原物料、機器設備、零配件及廠務工程等合作供應商，依採購類型將供應商區分為：

- 生產製造供應商(原物料、機器設備、零配件等)
- 廠務工程相關供應商(營建、機電、空調等)
- 其他服務供應商(委外檢測、辦公用具及耗材、資訊類用品等…)。

目前合格供應商：

供應商類型	生產製造類	廠務工程類	其他服務	Total
供應商總家數	246	31	15	292
佔比	84.25%	10.62%	5.13%	100%

主要供應商：2024年針對前一年度合作之關鍵物料供應商、與國內之直接材料供應商與有人員駐廠之承攬商。

#### 4.3.1 在地採購

本公司在採購策略上，選擇優良在地廠商係指供應商製造工廠與本公司生產據點座落於同一國家，為支持台灣本土經濟及就業機會，歷年採購努力開發以本土供應商為優先選擇，具體落實材料在地化，減少不必要的空運或海運費，並降低材料運送過程中產生的碳足跡，盡到節能減碳的環保責任，也直接降低了採購成本。

■ 2023年與2024年原物料供應商國內採購家數65家。

### 4.4 供應鏈管理

#### 4.4.1 供應商合格評估與驗證

為慎選供應商，制定選擇合格供應商程序及透過適當的管理和評核，來確保原物料、零件供應商在提供產品品質、交期、價格(成本)、技術及服務能符合本公司需求，並不間斷的持續改善，以確保穩定之供應來源，減少供應不足而影響生產之機會，與供應商建立互信且穩定的夥伴關係共同成長，建構永續供應商關係。

新供應商合作時，需依規定提交供應商基本資料、保密合約書、有害物質保證書、不使用衝突礦產承諾書、供應商社會責任承諾書、環安衛政策宣導單、供應商品質交期協議書、供應商廉潔協議等供應商資料之建立以作調查與管理。

本公司建立供應商管理體系與規範，定期進行供應商考核及依風險評估執行供應商書審查或實地稽核，並積極與供應商維持長期合作的良好關係，降低成本、快速及彈性交期，提高產品競爭力、創造最大利潤及建立雙贏局面。

● 新供應商遴選流程：



4.4.2 供應商的管理目標

● 供應商評比(考核)

- 一、定期針對主要原物料供應商進行評比。
- 二、評比項目包含品質、交期、價格、服務品質及交期協調性。
- 三、供應商未達到標準將要求供應商提出改善計畫並確認其成效。
- 四、評比對象Scope：每季依交易進行供應商考核，以直接材料為主。
- 五、定期對供應商依行ESG自評表，進行審核。

● 合格供應商之考核：

序	評比類別	評分標準%	評比單位
1	品質	35%	品管課
2	交期	35%	採購課
3	服務/協調性	20%	採購課
4	ESG 自評表	10%	管理部

• **考核結果判定與處置：**

評比等級	判定與處置	家數
A、B	正常交易	225
C、D	需列入輔導對象	47

評等為C、D級廠商，列入管理輔導對象，輔導時間相關單位及採購人員進行訪問，並做成記錄。連兩次評鑑列入輔導對象者，由採購課提出簽請撤銷合格供應商資格。

• **供應商稽核**

- (1) 針對主要供應商進行稽核。
- (2) 稽核項目包含品質系統、環安衛系統、ESG 自評表。原物料供應商稽核，須依據供應商資格審查表執行。
- (3) 稽核有發現缺失將要求供應商提出改善計畫並確認其成效，未改善者將取消供應商資格。
- (4) 稽核頻率：依照供應商選擇及管理程序進行。

• **合格供應商稽核作業：**

依風險評估如：法規要求、供應商績效、品質效率等，做為稽核活動的需求、類型、頻率和範圍，進行日常評鑑及年度供應商稽核計劃。

稽核家數	完成率
47	100%

• **供應商輔導與訓練**

訓練主題：舉辦供應商大會宣導品質/環安衛政策、禁用物質。

日期	項目
2023年08月24日 2023年08月31日	● 舉辦 GPM 系統導入訓練 說明綠色產品之觀念與幸康規範要求與 GPM 系統功能與架構說明。
2023年11月29日	● GPM 系統正式上線啟用展開，以有效管控供應商之有害物質。
2023年12月01日	● EC 平台_供應商教育訓練
2023年12月23日	● EC 平台正式上線，使供應商即時回覆物料採購交期。
2024年08月21日 2024年10月17日 2024年10月31日 2024年11月13日	● 舉辦線上供應商訓練，台灣廠與東莞廠共四場次： 主題為【GPM 系統 MCD 培訓】，說明幸康規範要求、GPM 系統功能介紹與實例示範 MCD 合規資料提交。

## 4.5 供應商永續管理

本公司執行供應鏈的基本價值觀念宣導，以包含勞工、健康與安全、環境標準、商業道德規範及管理體系，確保供應商的工作環境安全、員工受到尊重並富有尊嚴、商業營運環保並遵守道德操守。本公司要求供應商盡可能避免有關環境、人權/勞工、企業倫理、勞工標準，及事先預防罷工衍生的停產風險，與供應商建立築共存共榮的關係。

本公司要求合作的新供應商夥伴須簽署「供應商社會責任承諾書」及主要供應商，承諾所進行的任何活動皆符合相關法律及道德準則。我們向供應商說明本公司的永續管理方針，透過定期的稽核確認供應商的永續發展表現是否符合各管理系統的要求，確保供應商能持續地符合我們的期待。

### 2024 年供應商社會責任承諾書：66 家

- 重點內容：

遵守供應商永續發展準則，確保供應鏈工作環境的安全、保障員工受到尊重，落實經營活動符合環保和道德要求，於勞工、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等，各方面之商業行為確實符合本準則維護勞工人權，並給予其尊嚴和尊重。建立健康安全工作環境、不用童工(依該國/地區最低法定就業年齡)。

- 供應商永續管理稽核

依供應商之類型與分類採定期實地評核或書面評核，針對評核所發現之缺失，要求供應商限期內提出改善計畫，經本公司稽核小組確認後結案。

主要供應商進行評核預計供應商 8 家，以 2024 年執行主要交易供應商進行評核，包含原物料供應商，本公司實際完成稽核共計 8 家，達成率 100%。

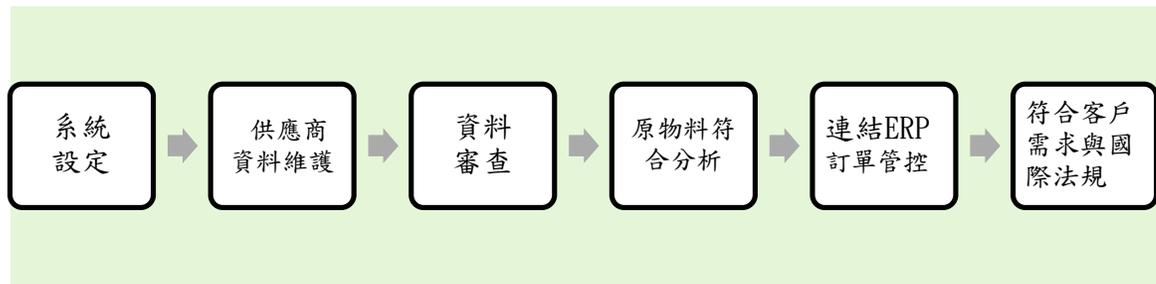
- 供應商環保、社會責任機制與交貨管理

需進入本公司所屬各廠區進行工程施作及維修保養之供應商須符合採購合約及訂單之相關對供應商規範及要求外，由環安人員依「承攬商管理作業指導書」，進行環保專業審核。

新供應商保證其生產工廠管理、產品製造流程與所提供之產品或服務未抵觸相關法令規定，在採購合約中保證產品之生產、製造、標籤、包裝、儲存、搬運、運輸、進/出口、交付、安裝、調試或服務提供過程等，全部皆符合相關適用國家所有適用的法令規定。

- GPM 綠色產品管理系統

本公司致力於發展綠色產品，2023 年啟用導入綠色產品管理系統(Green Product Management System，簡稱 GPM)，以確保提供產品皆符合綠色產品相關法規，供應商透過系統平台透明揭露成分資訊及測試報告，加速零件 GP 資料收集與審查，更有效率地進行供應鏈禁限用物質管理。

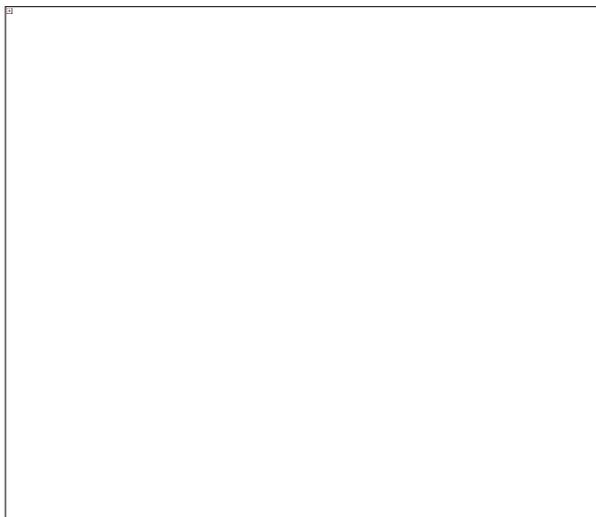


• **社會責任承諾**

本公司身為世界公民，宣示秉持社會道德責任準則及國際人權精神，承諾遵守責任商業聯盟行為準則(含環境保護、員工健康與職業安全衛生、勞工人權和道德)。

**4.6 道德採購-衝突礦產管理**

衝突礦產(Conflict Mineral)是指在受衝突影響和高風險地區的武裝部隊透過武力侵犯人權的方式所開採的血汗礦產。根據歐盟發布Regulation (EU) 2017/821「衝突礦產conflict minerals」法規，自2021年1月1日之後，歐盟境內對於3T1G衝突礦產[鎢(Tungsten)、錫(Tin)、鉭(Tantalum)、金(Gold)]的相關資訊須進行強制性盡職調查；隨著國際重視，礦產種類延伸至鈷(Cobalt)、雲母(Mica)，以確認礦產來自非衝突地區，確保其來源符合經濟合作暨發展組織(OECD)或同等公認的盡職調查。



## 第四篇 環境永續

### CH5 綠色生產

氣候變遷議題係聯合國、各國政府、社會與企業界現階段關切的环境議題之一。本公司依據 2019 年國際金融穩定委員會制定『氣候變遷相關財務架構揭露指引』(Task Force on Climate-related Financial Disclosures Recommendation, TCFD)，訂定本公司治理、策略、風險管理與指標與目標如下表：

管理層級	因應措施
治理	<ul style="list-style-type: none"> <li>由永續發展推動小組進行風險識別排序與擬訂因應對策，定期呈報董事會與高階. 管理階層檢視風險控管的執行成效，提供決策與指導。</li> <li>永續發展推動小組依據董事會的討論結果或決議，擬定政策與改善目標，責成相關權責單位進行作業調整；並依專案要求定期或不定期向董事會報告氣候變遷議題執行現況，讓董事會了解且掌握公司面臨的氣候變遷風險。</li> </ul>
策略	<ul style="list-style-type: none"> <li>針對氣候變遷對公司資產帶來實質的風險進行評估、分類與排序，建立因應策略以及精準且嚴謹的預防措施與緊急應變計畫；當危機或災難發生時，立即提出最適當的應對措施與復原計畫，降低災害損害與不穩定性可能影響。</li> <li>在轉型風險方面，順應能源多元化趨勢，進行規劃與購買再生能源及投資綠電憑證之專案。</li> </ul>
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>依據TCFD的架構，經由國際機構報告、同業產業分析與相關法規蒐集，鑑別氣候風險的議題；利用財務或策略影響強度與發生可能性的權重值，判斷風險值大小，進行風險議題重要性排序。</li> </ul>
指標與目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>溫室氣體排放減量。</li> <li>發展再生能源(如太陽能)。</li> <li>執行節能減碳專案。</li> <li>強化氣候變遷時企業因應韌性與效能。</li> </ul>

本公司承諾為善盡環境保護責任，成為永續發展之企業，將會依據上述節能減碳短中長期指標與相關執行計畫持續改善，績效目標與達成度(如下表)，以降低對社會與環境的可能衝擊。

- 本公司對環境管理各項的短中長期指標，以及2024年達成績效如下表：

	短中期指標：2024-2029年	長期指標：2030年以後
氣候變遷財務影響與調適方法	氣候災後造成 生產中斷0天	氣候災後造成 生產中斷0天
	2024年類別一+類別二溫室氣體 排降低 2% 2025~2029年類別一+類別二排碳密集度 每年降低1%	類別一+類別二排碳密集度降低1%
空氣污染物防制	無違反空污法規 0件	無違反空污法規 0件
法規遵循	無違反環保法規 0件	無違反環保法規 0件
2024年 績效達成度	執行節能減碳專案-減碳2%→未達成，碳排降低0.69%(公司產量與產值增加) 強化氣候變遷韌性，氣候災後造成生產中斷0天→達成，無氣候災後中斷生產影響	

- 氣候行動

1. **氣候治理架構：**面臨氣候變遷帶來的挑戰，建立完善氣候治理架構儼然成為企業的當務之急。本公司以配合建立相關組織架構，分組分層落實執行方向，積極應對氣候變遷所生風險與機會。  
由 ESG 推動小組內的治理組、環境組、社會組擬訂氣候變遷管理方針與相關因應計畫，並針對環境管理、社會行動及公司治理等面向，進行跨部門分工合作，全面推動永續治理目標。
2. **氣候相關風險與機會鑑別及管理流程：**每年審視與關注國際及同業間對於氣候相關議題的趨勢，透過風險鑑別與評估，識別氣候相關風險與機會，評估其衝擊程度與潛在影響，並制定適當的因應計畫，強化企業氣候韌性並保持流程執行的最佳化。

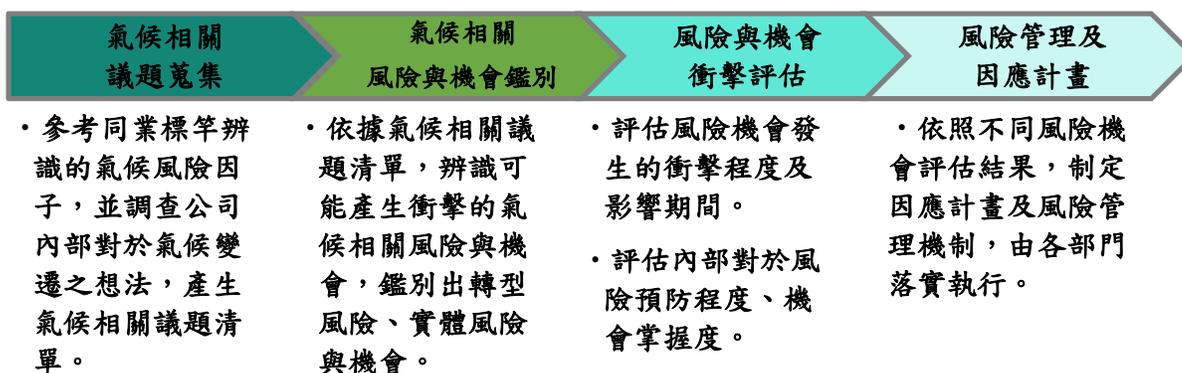
### 3. 氣候相關風險及機會鑑別結果：

#### • 氣候風險與機會對財務、業務及策略之短中長期影響：

辨識 氣候風險影響		風險	機會
業務	短期	生產設備與庫存品的損毀。	廠商共同協力尋找業務合作。
	中期	氣候災害提高供應鏈異常或中斷風險。	發展低碳節能環保技術與材料。
	長期	客戶偏好與下單模式改變。	發展智慧製造產線與工廠，因應產業趨勢的變化。
策略	短期	營運轉型成本增加。	透過開源節流契機提高內部管理效率。
	中期	以現有資源配合法令執行可能遇到技術瓶頸。	與產業各供應鏈建立合作夥伴關係，共同進步。
	長期	以低碳轉型的目標引導營運方向。	提升企業競爭力與產業戰略地位。
財務	短期	企業轉型與原物料採購成本增加。	透過智慧運算技術降低營運管理成本。
	中期	設備汰舊換新與擴大投入研發技術費用。	增加循環經濟項目，提高產品附加價值，擴大營收基礎、優化銷售利潤。
	長期	各國低碳與能源政策未定增營運與投資成本。	尋找未來具潛力的投資標的，增加投資收益。

註：影響時間：短期為 1-3 年；中期為 4-5 年；長期為 5 年以上。

經由永續發展推動小組決議鑑別結果；以各項風險影響期間及預估衝擊程度，鑑別出 4 項轉型風險、4 項實體風險及 1 項機會，提供公司內部參考並詳加瞭解所面臨的氣候變遷挑戰，掌握整體氣候相關風險管理執行情形，集思廣益風險管理如何規劃及因應計畫的可行性。



• 氣候變遷風險、潛在營運影響與調適方法如下表：

風險類型	影響類別	潛在營運影響	調適方法
實質風險	地震、水災、颱風	<ul style="list-style-type: none"> <li>營運成本增加營收下降。</li> <li>無法如期或中斷交貨。</li> <li>人員無法出勤或傷亡，造成產能損失。</li> <li>土地建物及設備損毀或滅失，導致現金流異常與財務體質惡化。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立完善水資源調控</li> <li>巡視檢查各廠製程設備。</li> <li>污水管理政策，符合環保法規。</li> <li>建物投保地震、火災產物保險。</li> </ul>
	缺水、停電		<ul style="list-style-type: none"> <li>如遇缺水將備水車，支援缺水廠區。</li> <li>IT設有不斷電系統(UPS)支援電力，系統異地備份與分流辦公機制。</li> <li>發電機自動投入，供部份產能及消防緊急用電需求。</li> </ul>
轉型風險	法規政策	<ul style="list-style-type: none"> <li>資訊揭露強化要求：國內外對於溫室氣體排放報導與揭露要求增加。</li> <li>營運成本提升。</li> <li>排放量增加。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>汰換老舊高耗能設備。 (詳見5.6.3節能活動與推廣)</li> <li>生產製程環節評估及掌控排放量情況。</li> </ul>
	用電風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>電費調漲：台灣整體用電需求逐年提升與國際燃料價格變動，造成夏季尖峰負載增加、進而推升電力供應壓力與發電成本提高，電費調整已成企業營運成本的重要變數。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>電力成本上升影響製造成本結構需支付碳排放費用。</li> <li>用電高峰期間限電風險，定期監控電價、氣溫與政策走勢。</li> <li>架設智慧電表，評估廠內高耗電設備。</li> </ul>
	企業形象與市場風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>利害關係人對於公司的負面回饋。</li> <li>市場風險及技術開發：國內外趨勢及市場對於再生能源或綠色產品等需求增加及競爭。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>由永續發展推動小組管理與改善相關措施。</li> <li>強化執行節能、省水相關設施的綠色製程。</li> <li>因應市場發展，開發再生能源或綠色產品，轉型成本提升。</li> </ul>
	原物料風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>原料短缺、物料損毀導致成本上升及交期延誤。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>運用關鍵原物料風險機制，執行策略備料及Second Source。</li> </ul>
機會	產品轉型	<ul style="list-style-type: none"> <li>研發綠色永續產品，致力於產品碳足跡計算與減量。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>投資設備與資本設計綠色永續產品的製造流程與檢驗方法。</li> <li>評估啟動產品碳足跡專案。</li> </ul>

衝擊程度：500 萬以上為高；300~499 萬為中；299 萬以下為低。

#### 4. 氣候情境分析：實體風險情境分析：長期性-降雨模式變化可能導致廠區淹水

降雨模式變化使用升溫 1.5°C 及 2°C 情境，以豪雨日 R200mm(一年內日降雨量超過 200mm 的天數)為分析指標，採用臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台計畫(TCCIP)進行預測影響天數：

廠區		總公司	福興廠
觀測基期(天)		0.6	0.4
假設數據			
升溫情境	數據指標		
1.5°C	最大值	0.8	0.6
2°C	最大值	0.8	0.8
預測衝擊		影響有限	

- 預測中雖無較大衝擊，但面對降雨模式變化，本公司持續關注周邊流域水位及追蹤降雨量變化，每年定期進行一次緊急應變演練，確保員工熟悉撤離與設備保護流程，並於每年完成防洪物資盤點及準備。
- 另外，我們針對主要生產設備加強防護，將相關重要儀器設備搬移高處，並確認電源絕緣狀況是否良好，避免遇水漏電的風險發生。
- 未來廠區也將評估防水閘門系統建置的需求，並配置抽水機及緊急供電設備。透過上述因應計畫，積極提升企業的氣候韌性，為面對氣候變遷帶來的各種挑戰做足準備。



## 5.1 溫室氣體盤查及碳管理

### 5.1.1 溫室氣體政策

地球的氣候與環境，因遭受溫室氣體的影響，除造成全球氣候環境的急端變化、南北半球乾旱與水災頻傳，地球溫度平均升高，明顯影響各地區的經濟發展。身為地球公民的一份子，本公司已規劃節能減碳永續發展之目標，並依據ISO 14064-1:2018標準之規範，執行年度溫室氣體排放盤查，掌握整體排放情形。

2023年已將本公司臺灣廠區溫室氣體列入盤查，並依100 %營運控制權設定組織邊界，查證範圍包含臺北總公司、彰化廠區、研發中心。其中設定2023年為溫室氣體減量基準年，計算所包含的溫室氣體種類為二氧化碳(CO<sub>2</sub>)、甲烷(CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮(N<sub>2</sub>O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF<sub>6</sub>)、三氟化氮(NF<sub>3</sub>)七大類，本次盤查範疇一、二中所使用之燃料皆不含生質成分。

本公司已於2024年3月12日、2024年5月15日、2024年11月08日每季向董事會報告溫室氣體盤查認證進度。

### 5.1.2 溫室氣體盤查

本公司採取節能措施，並將所有廠區列入溫室氣體盤查，以達成溫室氣體減量之目標，降低對環境所造成衝擊；且2023年已取得Afnor第三方認證機構查驗，完成ISO14064-1:2018 溫室氣體查證。

本公司2024年溫室氣體盤查量化結果，直接排放量：約29.6717 tCO<sub>2</sub>e/年；能源間接排放量：約881.1796 tCO<sub>2</sub>e/年；其他間接排放量：1347.9506 tCO<sub>2</sub>e/年(包含原料運輸、原料/服務產生間接排放源)；總排放量為2257.802 tCO<sub>2</sub>e/年。

#### ■ 2024年已完成自願性盤查，預計2025年7月完成第三方查驗。

- (1) 直接溫室氣體排放：包含固定式設備(如發電機)、製程排放、交通運輸之移動燃燒源、逸散排放，約佔總排放量1.31%。
- (2) 能源間接溫室氣體排放：主要排放源為外購電力，約佔總排放量39.03%。

本公司2023年與2024年執行溫室氣體盤查，排放量量化比較如下表：

單位：(tCO<sub>2</sub> e/年；千pcs)

溫室氣體排放量							
種類 年度	直接排放	能源 間接排放	直接+能源 間接排放	產量	單位排碳 密集度	其 他 間接排放	總排放當量
2023	33.1540	883.8193	916.9733	3,109	0.2950	3906.9977	4823.971
2024	29.6717	881.1796	910.8513	3,200	0.2846	1346.9506	2257.802

註：1. 直接排放：來源為汽油、柴油以及製程所使用之溫室氣體。

2. 能源間接排放：來源為外購電力

## 5.2 能源管理

### • 能源管理

項目	年度	2023 年	2024 年	2023 年	2024 年
		直接排放源 (類別一)		能源間接排放源(類別二)	
柴油用量(公升)		19.8	20	-	-
排放當量(公噸 CO <sub>2</sub> e/年)		0.0517	0.0522	-	-
柴油用量(GJ)		0.697	0.703	-	-
電力用量(百萬度)		-	-	1.789	1.781
排放當量(公噸 CO <sub>2</sub> e/年)		-	-	883.819	881.1796
電力使用量(GJ)		-	-	6,440.79	6,411.89
2023 年總能源消耗(GJ)		6,441.487			
2023 年總產量(千 pcs)		3,109			
<b>單位能源消耗</b>		<b>2.0720</b>			
2024 年總能源消耗(GJ)		6,412.592			
2024 年總產量(千 pcs)		3,200			
<b>單位能源消耗</b>		<b>2.0040</b>			

註：溫室氣體排放係數管理表6.0.4版 引用GWP值為IPCC第六次評估報告：2021

### • 再生能源目標

本公司為響應溫室氣體排放減量管理、達到二氧化碳減量目的，於2023年持續透過各項改善節能提報及廠區綠化，期望有效控制碳排放量，並同步政府政策於2050年前使用再生能源、降低使用電力所間接排放的二氧化碳減量，實現環境永續的未來。

依據經濟部能源署「再生能源發電設備管理辦法」規定：一定契約容量以上之電力用戶，應設置再生能源設備發電或購入一定額度之再生能源電力使用，本公司將配合致力能源結構計畫轉型，並提高再生能源比重。

本公司整體碳足跡最主要來源用於製程的外購電力，因此，將持續提高再生能源占比，減少外購電力，並持續投資綠電能源，太陽能建置（詳見5.6.3節能活動與推廣），以配合政府使用再生能源政策。

### • 建置

為積極達到減碳目標，本公司2015年3月18日，於彰化福興廠頂樓建置完成太陽能發電設施，設置容量55.86kW，以躉售再生能源，並申報彰化縣政府備查。



▲2015年建置福興廠頂樓建置太陽能板

### 5.3 水資源管理

為因應氣候變遷與水資源日趨匱乏之狀況，本公司所有廠區宣達節約用水及保護水資源的目的，期以減少對自然環境之衝擊。

#### 5.3.1 水資源風險管理

本公司對於水資源風險管理，以供應水量、環境排放水質風險為關鍵指標，鑑別廠區存在之水相關風險，並建立完善緊急應變程序及拓展區域水資源來源，再生水回收利用。

##### • 水資源使用

本公司屬中度水資源風險區，用水來源主要來自湖山水庫水源為主，彰化廠區與台中研發中心皆為民生用水，最近二年的用水量如下：

單位：百萬公升

項目 \ 年度	2023 年	2024 年
自來水	3.721	3.617
地下水	3.721	3.617
<b>總用水量</b>	<b>7.442</b>	<b>7.234</b>
<b>總產量(千Pcs)</b>	<b>3,109</b>	<b>3,200</b>
<b>單位用水量</b>	<b>0.0024</b>	<b>0.0023</b>
<b>日均用量</b>	<b>0.020</b>	<b>0.020</b>

註：透過淨軟水系統有效降低水質硬度，有助於減少水垢生成，進而提升冰水主機的運轉效率與妥善率，延長設備使用壽命並降低維修頻率與成本。

### 5.3.2 節水政策與方針

本公司所有廠區著重「節約生活用水」節水方針，逐年降低工廠生活用水需求。我們不斷創新、以持續精進為首要考量，透過節水措施達到開源節流，亦不斷尋求新的節水機會點。

#### (1)冷卻水塔管理

- 定期執行冷卻水之保養與維護。

#### (2)不定期宣導員工節水觀念及資訊。

- 監控各公共區域管路漏水之情況。

### 5.3.3 廢水管理措施

本公司對於廢水管理，持續關注及落實國內環保法規之要求，。每年委由合格檢測機構作採樣分析，2023年期間，排放水質優於法規標準，且無違反放流水超過放流水標準，對周遭環境無污染衝擊之情事。

2023年~2024年 廠區生活污水水質檢測數據報告：

檢測頻率/ 檢測項目(單位)		排放水(一次/年)				
		pH 值	水溫(°C)	懸浮固體 (mg/L)	生化需氧量 (mg/L)	化學需氧量 (mg/L)
放流水標準	放流水標準	6~9	35 以下	80	80	250
廠區平均值	2023 年	8.1	26.8	8.0	6.2	28.0
	2024 年	8.4	28.4	25.4	65.1	200

註:1. 未列入上表之放流水項目，皆符合水污染防治措施及檢測申報管理辦法規定進行檢測並符合建築物污水處理設施放流水水質項目及限值規定之放流水排放標準。

註:2. 與 2023 年相比，懸浮固體 (SS)、生化需氧量 (BOD) 及化學需氧量 (COD) 皆有上升情形。初步推估可能原因包括：化糞池清理時間及頻率有所差異，且園藝維護作業頻率提升，導致有機物質流入污水系統的機率增加，進而影響水質指標表現。

### 5.4 廢棄物管理

本公司訂立廢棄物管理作業程序書，依產品生命週期觀點之環境考量，針對事業廢棄物分類、收集、空間、處理等程序進行規範，期望在產能持續增加下，運用管理措施，清除廢棄物，改善環境衛生，避免廢棄物產出量同比例擴大，而造成環境威脅。

- **對供應商的要求：**使用可重複使用的包裝容器，不可重複利用的容器必須是可回收再利用的材質；供貨過程產生的廢棄物，也必須是可再利用的資源回收品項，或是公告再利用的廢棄物，共同履行遵守地球環保之責任。
- **對生產的要求：**廠內生產製程物料使用源頭控管，避免使用現行環保技術無法處理的原物料以及設備材質，並針對製程原物料/廢棄物檢討回收再利用。

- **對員工的要求：**新進員工須接受環安衛教育訓練，不定期於用餐時間宣導、提醒員工垃圾分類，提升整體員工環安衛觀念與素養並且在行進動線、茶水間與販賣機等定點設置垃圾、資源回收桶，使每位員工都能自主分類可回收廢棄物，每個處所至少都維持3種以上的垃圾分類對地球環保永續經營，盡一分努力及貢獻。
- **對廢棄物處理的回收要求：**逐年檢討廢棄物處理管道是否合宜，並以搖籃到搖籃的理念，減少廢棄物直接進入焚化廠或是掩埋場處理，增加廢棄物的再利用性，除此之外，也有部分廢棄物與廠商合作，將廢棄物再置成為原料使用，達到循環經濟的成效，積極朝零廢棄的目標前進；2024年本公司共產出非有害廢棄物0.785噸廢棄物，100%委託合格廠商清除及處理，妥善處理廢棄物並定期稽核。

本公司積極與合法處理機構媒合，降低環境負擔為目標，以期能回收再利用，且確保產品之穩定性；針對浴錫製程進行全面檢查，提升產品品質，將受氧化物影響錫料淘汰後進行回收，2024年錫料資源回收率達95%。

至於，本公司2024年廢棄物回收率目標訂定為30%，廢棄物回收種類包含資源廢棄物（紙/箱、塑膠、鐵鋁罐）、事業廢棄物（廢溶劑、空桶、棧板）、電子下腳料、燈管、生活垃圾等。最近二年可回收與不可回收廢棄物統計表如下：

廢棄物 區分	年度	2023 年			2024 年		
	危害性	一般 事業廢棄物	有害 事業廢棄物	占比	一般 事業廢棄物	有害 事業廢棄物	占比
最終處理方式		清運量(噸)		百分比	清運量(噸)		百分比
可回收 R-1301 R-1305 R-0601	回收	9.82	0	35.1%	9.867	0	31.81%
	再利用	0.1735	0	0.62%	0.347	0	1.12%
	小計	9.9935	0	35.72%	10.214	0	32.93%
不可 回收	焚化 D-0299、D-1801	17.2	0	61.48%	19.614	0	63.24%
	物理處理 E-0217/E-0222	0	0.785	2.81%	0	1.189	3.83%
合計：		27.1935	0.785	100%	29.828	1.189	100%
廢棄物總量		27.9785			31.0170		
總產量(千 Pcs)		3,109			3,200		
單位廢棄物量		0.0090			0.0097		

註:1. 循環再利用：指本公司產出廢棄物經由處理廠處理後之產品，經由經銷商供應回本公司循環利用。

2. 回收：指屬政府公告再利用廢棄物，經由資源回收商清除再利用。

3. 再利用：指本公司廢棄物運送至處理廠，透由化學、物理、熱處理等方式，於廢棄物中取得有價資源利用之廢棄物。

## 5.5 空氣污染防制

### • 空氣污染管理

近年各國政府對於改善空氣品質日趨重視，空氣污染物已然成為全球所關切的重要環境議題，本公司因應全球趨勢從設廠開始即著手空氣污染防制的規劃與執行，透過內部稽核及自我檢視，並配合確實的預防保養、訓練及操作，有效做好污染防治工作，並承諾持續改善污染及危害預防。

2024 年無違反空氣污染防制法之罰鍰。

## 5.6 環境支出

本公司針對環境永續，持續性推動以下措施，減少廢棄物產生、降低原生性資源的使用量，以提升綠色循環概念。

### 5.6.1 環保專責人員設置

因應環境迅速變遷與環境污染能有效預防及控制，本公司並非環保署規定需要設置專責人員的範疇，然而為了降低事故對環境及人體健康的衝擊與影響，我們優於法定要求，設置了一名專責廢棄物管理人員。以強化污染防制的專業性，確保污染防制措施及設備管理的優良執行。

### 5.6.2 環境管理方針

歷年來由於環保意識高漲，對於環境管理之要求與日俱增，兼以各項污染物排放標準逐漸提高。為確保廢水、空氣污染排放及廢棄物清運處理皆符合國內排放標準及法規要求，本公司每年編列環保經費主要用於改善能源設備、水質檢測、廢棄物處理及環境管理成本等。

本公司自2000年成立至今，已投入污染防治設備及汰換老舊設備並採用節能效果佳之設備，期以便全力做好污染防治工作及節能減碳，達成環境永續目標。

廠區環境相關支出費用與效益

單位:新台幣元

項目	2023 年	2024 年	效益
水質檢驗費	49,200	18,025	水質檢測費包含原廢水、雨水及飲用水等水質檢測，確保水質符合水污法，並提供員工合格的飲用水，重視員工健康。
事業廢棄物處理費	141,750	264,600	符合法規： 妥善處理事業生產及員工產生之廢棄物。
環境維護費用	54,000	78,950	廠區周圍維護費用(園藝與環境消毒)。
改善能源設備費	2,452,214	1,800,893	廠區加速汰換老舊設備，如冰水機等
污染防治設備投資	-	472,800	淨軟水系統導入。
管理成本	922,928	968,832	透過管理系統驗證，達成環境永續 KPI。
環境支出費用合計	3,620,092	3,604,100	

**5.6.3 節能活動與推廣**

- 宣導員工節能減碳之觀念，並採取下列積極之節能措施：

節能指標	節能措施
照明節能	(1)中午用餐後，午休時間 12:00-13:00 辦公室各區負責人負責關燈，若有個別需求者可至會議室作業。 (2)下班時間 18:00 後，辦公室各區負責人負責關閉電燈。
空調節能	下班時間 18:00 後，辦公室各區負責人負責關閉空調。
電腦節能	同仁於下班後，會關閉電腦電源，遠端連線及產線需求者除外。
會議室節能	使用會議室後，請同仁隨手關閉空調、照明、會議室電腦與投影機。

- 節電目標：每年持續減少用電量

每年訂定節電具體措施，減少用電量，如廠區的燈具更換成更節能的LED燈具、感應式照明、加裝變頻裝置、建構太陽能裝置作為有效節電方式，以降低二氧化碳排放量和對環境所帶來之衝擊，達成永續環保之目標。

內部行政作業系統優化4項(T100、BPM、GPM、電子巡檢)以減少紙張之列印及文件書件之簽核作業。

近三年節電執行項目詳如下表：

年度	節電執行項目
2022	(1)投資節能設備 1 項(冰水主機 150RT 更新設備)。 (2)辦公室環境節能 1 項(照明設備省電燈具、太陽能感應燈)。
2023	(1)投資節能設備 1 項(送風機老舊汰換)。 (2)辦公環境節能 1 項(照明設備省電燈具、太陽能感應燈)。 (3)製程優化 1 項(燒機能量回收優化)。 (4)內部行政作業系統優化 4 項(T100、BPM、GPM、電子巡檢)。
2024	(1)投資節能設備 6 項(送風機老舊汰換、數位電錶、淨軟水系統)。 (2)辦公環境節能 1 項(照明設備省電燈具、太陽能感應燈)。 (3)製程優化 1 項(燒機能量回收優化)。 (4)內部行政作業系統優化 4 項(T100、BPM、GPM、電子巡檢)。

電表即時數據

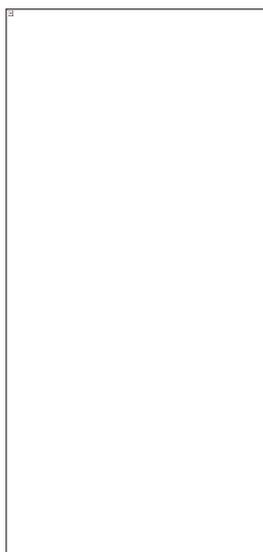
Home / 電表即時數據

List View Card View

1. 總錶	2. 380總錶	3. 1F行政總用電	4. MPA總	5. 3P&3L總	6. 4P&4L總
536.65 kW	20.48 kW	19.40 kW	167.08 kW	98.61 kW	7.42 kW
7. SMT(2PD)	8. 燒機室	9. 1FB120噸冰水機	10. 1FA 50噸冰水機	11. 2FA 20噸冰水機	12. 2FB 30噸冰水機
22.03 kW	10.07 kW	74.14 kW	-0.07 kW	3.97 kW	17.00 kW
13. 3FA 60噸冰水機	14. 3FB 60噸冰水機	15. 輸送(3PB)	16. 輸送(3PC)	17. 安南(3LC)	
78.97 kW	32.11 kW	20.03 kW	10.86 kW	0.97 kW	



▲ 彰化福興廠-數位電錶即時監控



▲ 彰化福興廠-淨軟水系統

## 第五篇 社會關懷

### CH6 友善職場

為建立永續發展的企業，本公司永續任務之一「友善職場」成為企業永續發展與持續成長的基石。在員工留才方面，員工人權維護、促進勞資關係和諧、留住適任穩定、有發展及潛力的人才。在職業安全衛生方面，建置健康促進工作環境、確保職業安全衛生設施、增進企業永續發展的競爭力。其短中長期指標與施行配合措施詳如下表：

	短中期指標(2024~2029年)	長期指標(2030年以後)
員工留才發展	2024~2027年:人平均訓練時數 20 H 2028~2029年:人平均訓練時數 30 H 新人訓練測驗完成率100%	人平均訓練時數 30 H 新人訓練測驗完成率100%
職業安全衛生	健康檢查參與率95%	健康檢查參與率95%
	員工重大職業災害 (不包含死亡)≤ 0件/年	員工重大職業災害 (不包含死亡)≤ 0件/年
	化學暴露造成職業病維持 0件	化學暴露造成職業病維持 0件
	2024~2027年: 失能傷害頻率 ≤ 0.7 失能傷害嚴重度 ≤1 2028~2029年: 失能傷害頻率 ≤ 0.2 失能傷害嚴重度 ≤0.5	失能傷害頻率 ≤ 0.2 失能傷害嚴重度 ≤ 0.5
2024年達成度	人平均訓練時數 20 H→達成，22.06 H 新人訓練測驗完成率100%→達成，100 % 通過ISO 45001系統驗證→達成 健康檢查參與率95%→達成，99% 重大職業災害 ≤0件/年→達成，0件 化學暴露造成職業病維持0件→達成，0件 失能傷害頻率 ≤ 3→達成，頻率為0 失能傷害嚴重度 ≤ 30→達成，嚴重度為0	

註:1. 失能傷害頻率(FR)=(失能傷害次數 x 1,000,000)/總經歷工時

註:2. 失能傷害嚴重度(SR)=(失能傷害損失日數 x 1,000,000)/總經歷工時

## 6.1 人才政策與承諾

本公司遵守勞動相關法規，制訂「公司治理守則」、「安全衛生工作守則」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」、及「安衛組織暨人員編制」等，據以執行，並送主管政府機關核備在案。

本公司在人才政策與承諾方面合法保障的勞動條件與維護員工安全衛生的權益，提供員工健康與安全的工作環境、建構多元開放的勞資溝通管道，搭配公平的薪酬與晉升、完整的訓練發展體系、培養員工職業道德與保護營業秘密、健全的福利制度以及營造溫馨和諧的工作氛圍，並藉由公開透明之激勵獎金進與利潤分享制度，讓員工安心貢獻其能力與績效，與公司共同成長與發展，奠定永續經營深厚的基石。

### • 企業永續發展政策

本公司在誠信經營的原則，努力落實「環境保護、照護員工、友善職場、社會共榮、誠信經營、全員參與」的永續發展的政策，使員工具有『創新、專業、速度、彈性』的工作理念。復為提升勞動人權，本公司除遵守台灣「勞動基準法」及相關法令，均明確宣示保護員工人權。

就遵守法規要求方面，無使用童工、無強迫勞動、人道待遇、禁止不當歧視與性騷擾，尊重就業自由，所有的工作都是自願性的，無奴役和人口販賣情事；員工不會因膚色、年齡、性別、性取向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況而受歧視。

就推動友善職場方面，尊重自己與他人，避免有形或無形的性騷擾行為，除訂有相關規定外，並設有性騷擾防治申訴專線與E-Mail帳號供員工投訴；並建立個人資料保護機制，避免當事人遭受不公平對待，致力維持良好勞資關係，並落實友善職場與照護員工的各項人員管理制度。

■最近年度及截至報告書刊印日止，因勞資糾紛所遭受之損失，並揭露目前及未來可能發生之估計金額與因應措施，如無法合理估計者，應說明其無法合理估計之事：無。

## 6.2 厚植人才與薪酬福利

勞資關係與人權政策：建立友善的職場，奠定永續經營深厚的基石	
管理方針	<ul style="list-style-type: none"><li>● 目標與標的：促進勞資和諧，吸引及留任適任人才，提供具競爭力的薪酬福利與公平晉升，創造獲利成長，讓員工成為公司永續發展的夥伴。</li><li>● 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，致力人權維護、健全訓練發展體系，建構多元開放的勞資溝通管道，健康安全的工作環境，以及溫馨和諧的工作氛圍。</li><li>● 管理措施：<ol style="list-style-type: none"><li>(1) 提供具產業競爭力的整體薪酬策略、多元的福利項目，及法定的退休制度，藉此吸引與留住適任人才，同時凝聚本公司員工的向心力。</li><li>(2) 不分性別、宗教、種族、國籍、黨派提供公平就業、訓練等機會。</li><li>(3) 營造溫馨和諧的工作氛圍，促進勞資和諧關係。依法參加勞工保險、健康保險，提撥職工福利金辦理員工福利活動。</li><li>(4) 公平的薪酬福利與晉升、訓練發展，合理、客觀的績效考核與調薪作業。</li><li>(5) 重視人權維護，合法保障的勞動條件與維護員工安全衛生的權益。</li><li>(6) 設立員工申訴管道，即時處理與解決員工的申訴問題。</li><li>(7) 吸引及留任適任人才，成為公司永續發展的成長來源。</li></ol></li></ul>

隨著電子產品設備普及率及功能提高，對電源供應的需求也隨之增加，因此，本公司持續投入研發創新工作，專注擴大研發團隊規模及產品範圍。並致力於新增產品線，提升電源供應產品的性能與品質，及提供更高價值的解決方案，以滿足市場需求。

人才為公司重要資產，致力營造一個具挑戰性、可持續學習又有樂趣的工作環境。除依據員工學經歷背景、專業知識技術、年資經驗等核定薪資水準，招募適任穩定的人才，提出具產業競爭力的整體薪酬策略、人才培育與發展機制、績效考核與晉升、多元的福利項目與法定的退休制度等人員管理制度。

本公司提供合理的薪酬福利可為員工創造良好的經濟條件，使員工與公司共同成長，並提升企業的競爭力。公司依循政府勞動法令規範，並定期參加薪資調查、評估產業薪酬水平等相關指標及公司營運績效，檢視員工薪給標準，以維持公司競爭力。並依據員工前一年度貢獻、績效表現、擔負責任等因素，進行績效考核，依績效成果及目標貢獻度調整薪資(含本薪、伙食津貼、特別津貼…等)與員工酬勞。至於性別、年齡、種族、宗教、政治、婚姻狀況等，均無納入各項薪資福利之獎勵考量；對於薪酬政策，也秉持公平公正原則，確保在人才市場中維持具競爭力。

為確保勞動市場競爭力，公司設立薪資報酬委員會(3人)，每年召開三次會議，討論董監酬勞及員工酬勞分配案，並提請董事會決議通過。薪資報酬委員會運作情形，可參閱2024年報P. 33-34及官方網站之說明資訊。

本公司每年度擬定營業計劃，各用人單位會擬定新年度的人力需求與方向，依實際需求向人力資源部門提出用人申請，由人力資源部門透過各種徵才管道、發佈職缺訊息及內部轉調、及設置內部職缺專區，協助同仁依個人職涯規劃主動應試公司職缺。

2024年人才招募管道分別有：人力銀行、校園徵才、員工推薦、政府就服站、就業博覽會、大學院校合作、線上徵才、內部徵才、廣告看板…等；持續鎖定招募有相關理工背景或是跨領域整合能力的頂尖人才，期以提升產能規模與技術，以創造獲利成長。

截至2024年12月31日，本公司員工人數為280人。最近三年人力結構分佈如下表：

類別	項目	2022年				2023年				2024年			
		女性		男性		女性		男性		女性		男性	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
職類	直接	45	16%	15	5.3%	46	15.4%	14	4.7%	48	17.1%	21	7.5%
	間接	88	31.2%	96	34%	90	30.2%	111	37.2%	81	28.9%	93	33.2%
	主管	9	3.2%	29	10.3%	8	2.7%	29	9.8%	8	2.9%	29	10.4%
合計：		142	50.4%	140	49.6%	144	48.3%	154	51.7%	137	48.9%	143	51.1%
總計：		283人				298人				280人			
本國	30歲以下	11	4%	20	7.1%	15	5%	31	10.4%	12	4.3%	24	8.6%
	31~50歲	112	39.7%	102	36.1%	110	36.9%	104	34.9%	98	35%	94	33.6%
	51歲以上	19	6.7%	18	6.4%	19	6.4%	19	6.4%	27	9.6%	25	8.9%
外籍	各年齡層	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
合計：		142	50.4%	140	49.6%	144	48.3%	154	51.7%	137	48.9%	143	51.1%
總計：		283人				298人				280人			

註：1. 主管：組長級以上皆屬之。

註：2. 年齡佔比計算方式：該職級統計項目男女相加 / 該職級總人數

本公司對於人才招募皆為正職，並無任何派遣、臨時工等勞工身分，並落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向，遭受歧視、騷擾或不平等的待遇，提供員工具尊嚴、安全的工作環境。

至於人才招募僱用，本公司平等對待面試者，不因性別或是身體殘疾而有差別待遇；對於新進人員，在入廠時，皆有安全危害告知、健康維護措施、並簽署職安承諾書，也立即享有正式員工的福利，無任何差別待遇。

本公司也重視員工多元性，除了定額進用身心障礙員工，對於在職的外籍員工，亦尊重其文化習俗，未發生違反其工作權及人權之相關情事。

2024年本公司無發生營運重大變化。如有發生重大營運變化，參照勞動基準法第十六條，將依法規定在職年資提前10、20或30日前預告之。

● 最近三年男女性同仁新進與離職比例

為鼓勵多元、促進平等的就業環境，面試時以人員能力及職務合適度作為考量，不因性別、宗教、種族、國籍、黨派而有所不同。故新進率與離職率以該類別人數為計算基準，以利於不同類別間比較。

有關新進與離職同仁的比例如下表：

類別 項目 新進	年度	2022 年				2023 年				2024 年			
	項目	男女人數比例				男女人數比例				男女人數比例			
		女性	比例	男性	比例	女性	比例	男性	比例	女性	比例	男性	比例
新進 (本國)	30 歲以下	8	15.7%	16	31.5%	9	15.5%	22	38.0%	4	22.2%	6	33.3%
	31~50 歲	14	27.5%	12	23.6%	17	29.3%	10	17.2%	2	11.1%	5	27.8%
	51 歲以上	0	0%	1	1.7%	0	0%	0	0%	1	5.6%	0	0%
小計：		22	43.2%	29	56.8%	26	44.8%	32	55.2%	7	38.9%	11	61.1%
總計：		51 人/100%				58 人/100%				18 人/100%			
新進佔全體員工比例		18%/年				19.5%/年				6.4%/年			
離職 (本國)	30 歲以下	5	15.6%	12	37.5%	6	13%	19	42.3%	1	3%	9	27.3%
	31~50 歲	7	21.9%	7	21.9%	12	26.1%	9	19.6%	8	24.2%	8	24.2%
	51 歲以上	0	0%	1	3.1%	0	0%	0	0%	4	12.1%	3	9.1%
小計：		12	37.5%	20	62.5%	18	39.1%	28	60.9%	13	39.4%	20	60.6%
總計：		32 人/100%				46 人/100%				33 人/100%			
離職佔全體員工比例		11.3 %/年				15.4%/年				11.8%/年			

註：【考量評估範圍】【留任率，到職滿三個月，以上離職者計入】

1. 新進員工定義為2024年到職且滿3個月人員
2. 新進人員年齡佔比計算公式：以30歲以下員工比例為例，計算方式為新進人員30歲以下員工人數/該年度該性別的員工年齡人數
3. 離職人員年齡佔比計算方式：以30歲以下員工比例為例，計算方式為離職人員30歲以下員工人數/該年度該性別的員工年齡人數
4. 依性別小計比例計算公式：以新進員工此類別為例，計算方式為該年度男性或女性新進員工人數總計/該年度該性別的員工人數
5. 女或男新進或離職率計算公式：以該年度女或男新進或離職員工的人數/該年度女或男的員工年齡人數
6. 總計比例計算公式：以新進員工此類別為例，計算方式為該年度新進員工人數總計/該年度員工總人數

### • 僱用身心障礙者

依據衛福部「身心障礙者權益保障法」，針對企業進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數1%。若加權總值未達標準，公司需定期向勞工主管機關之身心障礙者就業基金會繳納「差額補助費」。

本公司已提供正職機會給身心障礙者，目前聘雇1名重度身障者，並配合其需求，將工作環境作特別調整。公司聘用身心障礙者加權佔比，已符合總員工人數比率1%。今後仍持續歡迎身心障礙者前來應徵工作。

本公司採人性化管理，勞資雙方建立共存雙贏之觀念，勞資關係和諧。2024年亦無發生勞資糾紛而導致損失之情形。

2024年無發生勞資糾紛而導致損失之情形。

### 6.2.1 薪酬福利

人才是本公司的重要資產，本公司以具產業競爭力的整體薪酬策略，提供吸引及留任適任人才之薪酬，作為公司永續發展的成長來源。

復為兼顧產業競爭力、總體經濟與企業文化的永續經營考量，本公司以營運獲利金額，提撥做為員工酬勞與績效獎金，獎勵員工進而達到激勵士氣及提升工作效能。

#### • 最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策

- (1) 本公司支付董事、總經理及副總經理酬金，皆依公司章程及經理人敘薪標準規定，交由薪資報酬委員會審核，並經董事會決議通過。
- (2) 本公司董事及獨立董事酬金，係依本公司章程第二十條規定辦理。當年度如有獲利，應提撥員工酬勞不得低於百分之一，不高於百分之三做為董事、獨立董事酬勞。  
並經董事會通過訂有相關審核規定，依董事與獨立董事對公司參與度與貢獻度，微調分配個別酬金。
- (3) 本公司高階管理階層的薪酬，訂定酬金之程序，除參考公司整體的營運績效、產業未來風險及發展趨勢，亦參考個人所擔任之職位、所承擔的責任、績效達成率、對公司的貢獻度及營運參與度，來做整體考量。考量面向包含公司核心價值之實踐與營運管理能力(如：品德操守)、領導能力、溝通協調能力與綜合管理指標而給予合理報酬。其相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會定期審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令檢討酬金制度。
- (4) 相關給付資料，請另詳閱2024年報(P. 17~20)刊載內容。

#### • 員工福利

本公司依照「職工福利金條例」之規定提撥職工福利金，職工福利委員會統籌辦理福利事項。保險給付依相關法令提供員工各項保險給付權利：法定保險包括勞工保險、全民健康保險、防癌保險、醫療險，另公司增加意外險與團體保險。

- (1) 對員工的健康照護：依法規聘用廠區護理師，提供同仁最即時的護理資源。從健康檢查、健康促進等多個方面的綜合計畫，每3年提供一次免費勞工健康檢查，及早發現健康問題及早治療，預防和控制疾病的發生，確保每位員工都能夠得到全面的健康管理服務。每月辦理醫生臨廠服務，並提供專業的健康指導和管理建議；並依法規聘用廠區護理師，提供同仁最即時的護理資源；公傷病假適時進行復配工評估計畫；特約醫院或衛生所辦理員工菸害防制、健康講座、預防保健與癌症篩檢等健康照護。
- (2) 友善育兒措施：各廠區均設立哺(集)乳室、設有孕婦專用車位，提供懷孕同仁優先停放且與鄰近2家幼托機構簽訂特約，提供員工多元托育方案。
- (3) 急難救助：在職同仁若因重大疾病或天災造成不動損害情形，致無法出勤維持生時，公司主管可依需求狀況適時提出急難救助，以確保員工基本生活需求。

■ 2024年皆未發生重大傷病無法出勤造成家庭生活困難。

● 員工其他福利如下表：

法定福利	津貼補助	其他福利
勞保、健保、就保、災保、勞退提撥生理假、產假、陪產檢假、產檢假、家庭照顧假、員工體檢、提供哺乳室	旅遊津貼、生育津貼、結婚禮金生日禮金、三節獎金、勞動節禮金、團體保險、住院慰問金、喪事慰問金	新人Fun電假、有薪家庭照顧假、彈性上班時間、家庭日、數位學習平台；免費午餐、免費停車場、按摩舒壓、運動器材、社團活動、捐血提供有薪假及禮券。

● 員工退休金

退休金制度規劃依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」規定，保障員工未來請領退休金的權益。

● 退休資格：

從業人員有下列情形之一者，得自請退休：

- (1) 服務十五年以上，且年齡滿五十五歲者。
- (2) 服務二十五年以上

從業人員有下列情形之一者，本公司強制退休：

- (1) 年滿六十五歲者。
- (2) 心神喪失或身體殘廢，不堪勝任工作者。

- **給付標準(舊制退休金)：**

- (1)工作年資十五年以內者，每滿一年給予兩個基數。超過十五年之工作年資，每滿一年給予一個基數，最高總數以四十五個基數為限。
- (2)未滿半年者，以半年計；滿半年者，以一年計。
- (3)強制退休之人員，其心神喪失或身體殘廢如係因執行勤務所致者，依前兩款規定加給百分之二十之退休金。

- **基數核算(舊制退休金)：**

退休金基數折算標準，為核准退休時前六個月平均工資。

- **給付時間：**

退休人員符合自請退休要件時，自其退休之日起三十日內，一次全部給付退休金。如無法一次發給時，得呈報主管機關核定後分期給付。

- **其他規定：**

請退休人員應填具退休申請書，經核定後為之。應強制退休從業人員，由各單位簽報核定後，通知退休人員辦理手續。員工請領退休金權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。

- **新制退休金提繳：**

公司每月按個人工資之提繳分級表，依百分之六提繳率提存至勞保局之個人退休金帳戶。

- **最近三年退休人數：**

2022年申請退休0人，2023年申請退休4人。2024年退休2人

• 留職停薪

本公司依據政府法令規定，只要員工符合申請資格不論性別均可申請。

2022年復職人數~2024年復職人數，統計如下表：

類別項目	2022 年			2023 年			2024 年		
	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計
符合育嬰假申請資格人數(A)	5	12	17	5	17	22	6	11	17
實際申請人數 (B)	1	4	5	2	3	5	3	1	4
申請率(B/A) (%)	20%	33%	29%	40%	17.6%	22.7%	50%	9.09%	23.53%
年度待復職人數 (C)	1	2	3	0	0	0	4	0	4
實際申請復職人數 (D)	1	2	3	0	0	0	4	0	4
復職率 (D/C) (%)	100%	100%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	100%
上一年度復職人數 (E)	4	0	4	1	2	3	0	0	0
上一年度復職滿一年人數(F)	2	0	2	1	1	2	0	0	0
留任率(F/E) (%)	50%	0%	50%	100%	50%	66.7%	0%	0%	0%

註：依性別工作平等法第十六條，每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。

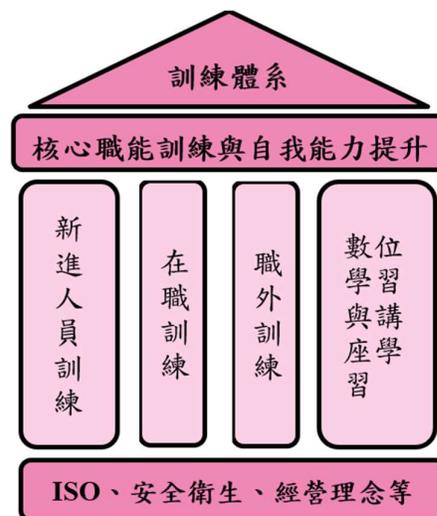
### 6.3 訓練發展

為了使員工具備應有工作技能，各單位可自行辦理教育訓練或參加外部訓練課程，並依據個人需求做彈性調整，對於職涯提供有效的培訓計畫，且不定期聘請專業講師授課，進行專業與技術講授。

員工留才發展：建立教育訓練體系的職場，奠定永續經營深厚的基石	
管理方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 目標與標的：吸引及留任傑出人才，提供具競爭力的薪酬福利與公平晉升，讓員工成為公司永續發展的夥伴。</li> <li>● 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，建構健全訓練發展體系，持續成長的工作環境，以及溫馨和諧的工作氛圍。</li> <li>● 管理措施：               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 策略性的人才發展，締造人才展現多元價值。</li> <li>(2) 內部人才發展，深化及擴展在職專業能力。</li> </ol> </li> </ul>

• **進修及訓練制度**

每年依照公司營運計畫，編訂年度訓練計劃與訓練體系如右圖示，包含新進人員訓練、在職訓練、職外訓練、自我能力提升(數位學習與講座)等四個體系。分述如下：



(1). 新進人員訓練包含公司環境與福利、在職訓練課程、法規遵循與職業安全；

(2). 在職訓練課程包含在職訓練推動管理、專業職能訓練、作業現場職能訓練(指導手冊、表單檢核等)；

(3). 職外訓練包含跨部門專業訓練、職能訓練(根據不同職務與職級安排)、儲備人才核心訓練、法規遵循與職業安全(依照規定安排回訓)、企業文化；

(4). 數位學習平台供同仁能自主學習進修，包含職場技能、經營管理、商用外語、數據分析、程式語言、多元生活等豐富多樣線上課程，豐富學習資源讓同仁隨時都能持續學習新思維和工具，共完成課程756堂、觀看時數1062.3小時。以及設定通識及專業能力之必修講座學習，提升各級員工職能發展。

本公司並透過訓練系統追蹤與管理，掌握訓練課程的執行進度，創造具體的訓練效益，培育符合組織發展所需求的人才，確保企業得以永續成長。

• **員工平均訓練時數**

幸康電子提供線上數位學習平台，每年平均教育訓練時數逐漸上升。最近三年的員工平均訓練時數統計如下表：

性別	2022 年			2023 年			2024 年		
	總時數	人次	平均時數	總時數	人次	平均時數	總時數	人次	平均時數
男	835.5	264	5.97	4502	1367	29.23	3664.7	1193	13.09
女	654	170	4.61	1514	604	10.51	2511.8	872	8.97
年度小計	1489.5	434	5.28	6016	1971	20.19	6176.4	2065	22.06
年度平均時數	5.28 小時			20.19 小時			22.06 小時		

註: 年度平均時數=年度小計總時數/當年度的年底員工人數

## ▲2024年度辦理新專業課程

2024 年度幸康電子教育訓練新增專業課程說明：

為因應產業競爭日趨激烈及法規環境變化，強化全員對營業秘密保護風險意識與專業法規遵循的認知，新增一項聚焦「營業秘密保護」之教育訓練課程；復為維持公司內部管理效能，強化主管與員工輔導溝通，營造正向工作氛圍及穩定團隊表現，另外新增一項「輔導員攻略－利人利己的輔導溝通技巧」課程，分述說明如下：

### 1. 《如何保護營業秘密－論營業秘密法及保密條款》

為保障公司營業秘密、使員工與公司間之倫理關係有一定的規範得以遵循，課程系統性介紹營業秘密之定義、範疇與認定標準，說明《營業秘密法》等相關法規的適用重點，並深入剖析保密條款在企業內外部合作、勞雇契約中的法律效力與撰寫原則。此外，課程亦提供營業秘密保護教戰守則，涵蓋文件控管、知識分類、內部權限設定等制度設計，並說明遭受營業秘密侵害時，企業可採取之法律救濟機制與舉證策略。2024 年參與課程同仁員工 217 人；總時數 434 小時。

透過上述專業訓練課程之推動，公司不僅提升員工在營業秘密與法遵管理方面之專業素養，也強化組織對機密資訊的整體防護機制。有助於降低企業在技術開發、營運合作過程中所可能面臨之法律風險，確保公司核心競爭優勢的持續發展與穩健經營。

### 2. 《輔導員攻略－利人利己的輔導溝通技巧》

為全面強化公司主管與輔導人員在日常管理員工中的溝通技巧與情緒應對能力，進而營造正向工作氛圍及穩定團隊表現，維持公司內部管理效能，公司特別增聘外部專業講師，講授「輔導員攻略－利人利己的輔導溝通技巧」。2024 年參與課程同仁員工 37 人；總時數 76 小時。本講授課程涵蓋以下核心內容：

- (1)輔導的換位思考：強調主管或資深同仁在輔導部屬時，需具備同理與理解的視角，從他人立場思考問題，提升溝通效率與輔導品質。
- (2)情緒管理與調節工作壓力：教導員工辨識與管理自身情緒，避免情緒失控導致溝通失準或影響決策，並透過實用技巧減緩工作壓力，維持工作穩定性。
- (3)有效的溝通協調與衝突管理：建立清晰表達與積極傾聽的溝通模式，並引導員工在面對意見分歧或壓力場景時，能運用理性對話化解矛盾，促進部門間協同合作。

(4)小組案例演練：透過實境模擬與互動練習，使學員能實際應用課程技巧於實務場景中，強化學習成效並鼓勵同儕交流。

此增加訓練課程，旨在為公司積極培育具備溝通與領導素養的內部種子人才，提升主管在工作知識教導與傳承、跨部門協調與人員輔導等關鍵管理節點的應對能力，建立良善溝通的公司文化，並強化現場品質管理與持續改善機制，促進產品穩定性與顧客滿意度。

● **績效管理與員工職涯發展**

績效評核有助於健全公司人力資源體系，進一步完善整體經營體系。本公司新進員工到廠3個月進行考核，引導主管與同仁瞭解公司在行為面、結果面及人格特質面向上對大家的期待，朝共同的目標前進。

主管依據作業規範執行公平、合理、客觀的績效考核作業，讓團隊中的每一份子，皆能清楚的認識其職務應扮演的角色，並努力達成各類職位上之績效要求，同時給予員工明確工作目標與未來績效改進方針，期以達到公司經營目標。

績效評核制度的目的，除上述績效管理功能外，亦善用系統，將功能調整為「發展員工為主、評核績效為輔」的機制，即輔導員工職涯發展，使系統兼顧評量性與發展性二大目標功能，希望藉此培育及發展員工個人能力，使其獲得嫻熟掌握業務的能力，成為主管的左右手、公司的棟樑，進而提升公司競爭力及整體組織效能。同時透過內部推薦之方式，任用所需之管理職位人員，使推薦晉升的人員都可適才適所。

2024年度共279人參與年度績效考核，且不因性別而有所差異。

台籍新進員工考核：最近二年績效考核人數統計如下表

年度 考核	2022年總人數				2023年總人數				2024年總人數			
	考核人數		佔比例%		考核人數		佔比例%		考核人數		佔比例%	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
直接	15	45	100%	100%	14	46	100%	100%	21	48	100%	100%
間接	114	91	91%	94%	126	93	90%	95%	114	87	94%	99%
合計	129	136	91%	96%	140	139	92%	97%	135	335	94%	99%

本公司依職稱每年/每季辦理一次績效考核，依主管評價、出勤及個人績效，由各級主管提報工作表現優秀的員工：

- (1) 2022年晉升人13人，分別佔直接人員0%，間接人員4.9%。
- (2) 2023年晉升人13人，分別佔直接人員0%，間接人員4.7%。
- (3) 2024年晉升人19人，分別佔直接人員0%，間接人員6.8%。

## 6.4 重視人權

本公司遵守勞動法規及訂定外籍勞工管理辦法，保障員工的勞動人權與其權益。

- 承諾：100%符合相關勞動法規要求。
- 管理措施：制定勞工人權保護守則及定期評估強制勞工風險。

本公司參酌國際勞動公約，且致力遵守勞動部頒定相關勞動相關法令，包含工時工資、人道待遇、不歧視、反職場霸凌、自由結社等勞工人權保護等規範，據以執行職務，且避免遭受不法侵害預防辦法進行管理。

指標項目	人權指標內容	目標	2024 年落實情形
避免童工	不使用童工： 未滿 18 歲的勞工（青年勞工）不得從事可能會危及健康或安全的工作，包括夜間值勤或加班。	1. 無聘用童工 2. 青年勞工無夜間執勤或加班。	無聘用童工 青年勞工
無歧視	歧視糾紛與申訴案件數	無歧視事件	無歧視事件
自由結社	尊重員工自由結社及集體談判權，經鑑別出有危害結社自由與集體協商權利重大風險之作業。	無禁止自由結社。	無禁止自由結社。
強迫勞動	禁止任何形式的強迫勞動，經鑑別出對引發強迫或強制勞動糾紛有重大風險之作業，以及有助於消除強迫或強制勞動之作為。	無發生重大強迫及強制勞動事件。	無發生重大強迫及強制勞動事件。
杜絕職場暴力及不法侵害	禁止任何形式的歧視、騷擾與報復行為。	無侵害事件	1. 無侵害事件。 2. 落實管理職填寫自主檢核表。 3. 全體員工教育訓練。

### ■ 訂定人權與安全衛生環境管理辦法及管控措施。

項目	禁止強迫勞動	禁用童工與未成年工之保護
風險評估	內部控管工時。	依身分證核實面試者年齡是否年滿18歲。
目標	不強制或脅迫無意願人員進行勞務行為。	禁用童工；若用未成年工應依法保護。

管控措施	工時控管。 連續出勤、例假日出勤追蹤。 提供意見反應管道。	應進行工時控管。 禁止連續出勤、夜班、例假日出勤。 提供意見反應管道。
<b>項目</b>	<b>杜絕不法歧視</b>	<b>安全衛生環境</b>
風險評估	依台灣勞動法令，新人於面試作業、在職員工訓練、薪酬與晉升等，揭示不歧視原則。	做好危害識別與風險評估→高風險工作崗位應列管。 落實職業疾病預防，促進員工身心健康。
目標	新人面談不詢問與工作無關的個人資料，在職者同事與主管間、或同事間禁止言語歧視。	建立公司健康安全文化與打造友善工作環境。
管控措施	定期檢視法規與內部管理制度是否符合法律規定。	訂立人身安全與工作環境保護措施。 提供醫療協助促進身心健康的平衡。 人員教育訓練及宣導。
<b>工作生活平衡</b>		
風險評估	藉由休閒活動的參與來拓展同事間的人際互動。	
目標	提高員工參與率。	
管控措施	勞安室加強廠內宣傳，提高參與度。 發放問卷，提供改善方向。	

本公司為使每位同仁能充分了解勞動權益及企業社會責任的政策與措施，進行新進人員勞動人權的員工訓練成效測驗，由人權專責單位管理部負責辦理。

- 2023年度本公司針對員工實施的人權保障相關課程 28 堂，共計5人次完成訓練，累計年度總時數為 56 小時，完訓率100%。
- 2024年度本公司對員工實施的人權保障相關課程 3 堂，共計 200人次完成訓練，累計年度總時數為 316 時，受訓員工比例71.43 %。

- (1) 授課：新人報到當天安排30分鐘企業社會責任及勞動人權政策宣導，藉由影片、簡報及人員講解，使員工對於人權相關法規常識可以有更深層的了解與認識，並了解自身權益及申訴管道。
- (2) 測驗：為確保員工對於教育訓練內容充份吸收，訓練後進行筆試測驗，員工需通過標準才算合格。若低於標準，需再另訂訓練時間，安排員工再回來重新受訓，使其可以充分了解勞動人權及其他權益。

(3) 受訓通過率：（考題10題，及格分數為90分）

期望員工都能充分了解勞動人權。

年度	受訓人數（新進人員）	受訓通過率
2021 年	41	100%
2022 年	51	100%
2023 年	56	100%
2024 年	18	100%

## 6.5 關懷與溝通

本公司提供各種溝通管道以促進勞資雙方之溝通協調，並深入瞭解員工對管理與福利制度之滿意度，持續精進良好之勞資關係。本公司成立至今，勞資關係和諧，並無發生因勞資糾紛而導致損失之情事，預估未來因勞資糾紛而導致損失的可能性極低。

此外，透過勞資會議員工代表，針對特定議題反應同仁的建議及看法，並藉由議程中的討論與公司達成共識，確保溝通管道暢通。同時，依法成立職工福利委員會、職業安全衛生委員會、勞工退休準備金監督委員會，並送主管機關核備後正式運作。目前勞資會議每季定期開會，職工福委員與職安委員會亦定期開會，各個勞資溝通組織各司其職，針對不同議題溝通，共同促進勞資和諧與共榮共存而努力，創造勞資互利與雙贏。

全方位溝通管道，多元、雙向、開放的反應機制，透過落實員工溝通、意見傳達，使同仁的心聲得以有效處理及獲得回覆，透過公正、保密、迅速處理過程，解決同仁疑惑，建構良好勞資關係。

### • 勞資溝通管道多元化

全方位溝通管道，多元、雙向、開放的反應機制，透過落實員工溝通、意見傳達，使同仁的心聲得以有效處理及獲得回覆，透過公正、保密、迅速處理過程，解決同仁疑惑，建構良好勞資關係。

其次，本公司也尊重員工於法律上賦予集會結社自由的權利，不反對也未阻止或妨礙員工集會結社；上述勞資溝通組織，除勞資會議、勞工退休準備金監督委員會，勞方、資方代表人數相同外，職業安全衛生委員會、職工福利委員會，勞方代表人數均多於資方。

2024年勞資雙方代表人數如下表：

溝通組織名稱	勞方代表	資方代表
勞資會議	6	6
職業安全衛生委員會	12	4
職工福利委員會	10	3
勞工退休準備金監督委員會	6	6

• 勞工意見

1. 緊急逃生門增加監控攝影機，減少廠區死角，增進工作環境安全。
2. 改善廢棄物儲存區之環境及標示，提高儲存區的安全衛生。
3. 改善行車動線標示、標示及交通管制措施，提高廠區行車安全。
4. 增加邊界噪音量測，積極改善廠區噪音。
5. 其他。

• 勞資會議員工反應意見的處理

本公司勞資會議設資方代表六位及勞方代表六位，代表參與勞資會議之相關會議活動；勞資會議之勞方代表，由全體勞工選舉之，得票數最高六位為勞工代表，並有男性、女性及外勞保障名額，可兼顧各類勞工的意見表達；勞資會議是為協調勞資關係、促進勞資合作、並防範各類勞工問題於未然所制定的一種勞資諮商制度。其基本精神係鼓勵勞資間自願性的諮商與合作，藉以增進勞資雙方的溝通，減少對立衝突，使雙方凝聚共識，匯集眾人的智慧與潛能，共同為執行決議而努力。本公司無團體協約，透過勞資會議決議以代表全體員工意見，勞資會議記錄公開於內部APP資訊、實體公佈欄。

• 勞資會議報告及討論事項

1. 營業額達成激勵獎金。
2. 三節獎金發放。
3. 公司股東會。
4. 員工年度體檢及員工健康諮詢服務事宜。
5. 員工酬勞發放事宜。
6. 辦理年度尾牙及同仁配合相關事項。
7. 發送年終獎金相關事宜。
8. 建置社群網站官網，增加與員工之雙向溝通管道。

## • 員工意見箱

本公司於工作場所或宿舍明顯處及部分隱密處設立員工意見箱，供員工表達建議及意見。我們鼓勵員工，應循正常管理體系及管道反映問題，但對於以下事項員工得以

【員工意見箱】直接反應：

1. 循正常管道已無法或不能得到回應之事項。
2. 發現公司內有不合法或不道德之行為時。
3. 對公司營運管理有重大建議，但因故無法循正常管理提出時。
4. 推舉優秀同事默默付出之重大貢獻。
5. 其他直接須向部門經理以上反應之事項。

【員工意見箱】反應事項可包括但不限於解決下列相關問題：

1. 反歧視、反騷擾與虐待。
2. 預防非自願勞工的強迫勞動。
3. 預防雇用童工、保護未成年工人及保護學生工人。
4. 工作時間、工資、福利與勞動契約。
5. 結社自由與集體協商。
6. 職業健康與安全管理、事故管理及緊急事件準備和應對。
7. 餐廳管理。
8. 危險廢棄物管理、廢水管理、雨水管理、廢氣排放管理及廠界雜訊管理。

員工或潛在員工本著善意誠信原則向主管或管理人員提出任何問題、建議、投訴或申訴，或以任何方式參與其中任何一項的調查或處理，不對任何此類員工實行解雇、列入黑名單，歧視、騷擾、恐嚇、報復或其他雇傭決策。

■ 2024年無反應意見（匿名信）。

## 6.6 職業安全衛生

次要主題:職業安全衛生→安全衛生政策：【零職災】健康安全的優質工作環境	
管 理 方 針	<ul style="list-style-type: none"><li>• 目標與標的：針對風險與機會進行評估、改善職安制度，提升職安衛績效。</li><li>• 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，提供員工安全、健康與優質的職場，並維護入廠承攬商及訪客的安全。</li><li>• 管理措施：<ol style="list-style-type: none"><li>(1) 依據「ISO 45001職業安全衛生管理系統」及「職業安全衛生法」為基準。</li><li>(2) 遵守職安衛法令和其他要求，建立危害辨識和降低職安衛風險。</li><li>(3) 職業安全衛生體系與自主檢查及管理。</li><li>(4) 職業安全衛生教育訓練、緊急應變與演練及作業環境測定。</li></ol></li></ul>

本公司承諾提供員工安全、健康與優質的職場，同時維護承攬商及訪客的安全，依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統及職業安全衛生法為基準，訂定職業安全衛生工作守則並通過職安署核備，協助部門鑑別作業危害，建立安全作業標準，並預防各種潛在危害事故發生。

針對風險與機會進行評估、改善或管制，提升職安衛績效，降低職安衛風險。福興廠於 2006 年 9 月 26 日取得職業健康與安全管理系統認證，於 2021 年 3 月 8 日完成 ISO 45001 系統轉版取得第三方驗證系統涵蓋率 100% (包含彰化廠區男性 142 人、女性 136 人、合計：278 人，承攬人及再承攬人總人數：5 人)，本公司持續監督職安衛查核，落實職安衛政策。藉由規劃 (Plan)、實施 (Do)、查核 (Check) 及改進 (Action) 循環過程，並透過定期工安教育訓練及消防演練，提昇員工緊急應變和安全管理的能力，不斷提升本公司安全衛生管理績效。

• **職業安全衛生政策與採取措施：**

1. 實施 ISO 45001 職業安全衛生管理體系，提供安全健康工作環境及人身安全保護。
2. 遵守職安衛法令和相關要求，建立危害辨識和降低職安衛風險。
3. 促進良好的安全衛生與健康關懷，且參與諮詢與溝通管道。

• **環安政策**

環境政策承諾為善盡環境保護責任，成為永續發展之企業，做到：

1. 承諾落實符合並預防環安衛法規事項，以達零職災及減少環境衝擊為公司最高之環安衛目標。
2. 發掘、鑑別、評估環安衛之潛在風險，並降低風險至可容忍範圍內。
3. 進行必要及定期之教育訓練及宣導，提升員工之環安衛意識。
4. 落實工作者參與諮詢，並給予承諾提供安全、健康之工作環境，並持續環安衛精進改善。

- 2023 年度針對員工實施的環安衛相關訓練課程：21 堂，共計 263 人次完成，年度總時數 455 小時，完訓率 100%。
- 2024 年度針對員工實施的環安衛相關訓練課程：66 堂，共計 532 人次完成，年度總時數 1603 小時，完訓率 100%。

• **安全健康的法定專業證照人員**

1. 勞安室編列足額人員，執行管理法定執行業務事項。
2. 廠區進行公共區域維護、設備時，製造、管理、資訊與安衛等相關單位均進行安全與衛生風險評估，並由安全健康的法定專業證照人員執行。

2024年彰化廠設置法定證照的專業安衛人員的人數如下表：

專業安衛人員證照名稱	人數	專業安衛人員證照名稱	人數
衛生管理師	1人	輻射防護人員	4人
安衛管理員(乙級技術士)	2人	有機溶劑作業主管	4人
勞工健康服務護理人員	1人	高壓氣體特定設備操作	1人
安全衛生業務主管(甲種)	4人	缺氧作業主管	1人
防火管理員	2人	粉塵作業主管	1人
急救人員	7人		

註:2023年起出足額安衛業務主管(甲種)培訓計畫與取證人數。

上述專業安衛人員的法定證照數量符合職安相關法令的規定。

#### • 職業安全衛生體系與自主檢查及管理

本公司依法建置「職業安全衛生體系」，包含：安衛管理制度與訓練、生產設備自主檢查、作業環境測定、內部安全衛生查核、健康檢查與醫療照護、緊急應變與演練、職業災害管理、法定報備及承攬商管理與施工查核等安衛工作事項。

其次，採行「職安衛自主管理」，包含人員職前訓練、在職訓練及證照訓練等；對潛在危險加以識別並分級管控，機器設備安全操作標準以降低員工作業的風險，以及提供必要之保護措施或個人防護配備、實施作業環境測定、緊急應變與逃生演練、定期健康檢查並分級主動關懷，若發生災害及時提供醫療照護、職業災害管理與內部安全衛生查核，防範廠內災害及減少風險產生，持續改善安衛工作。

至於職場硬體設施，則依據各種法規、國際規範與公司標準進行規劃、設計與施工，由勞安室負責安全與衛生的管理、查核及改善，將安全衛生做到事半功倍之效。作業安全衛生管理，除了有高風險作業管制、承攬商入廠管控及施工安全管理、化學品安全管理及職災分析與統計外，妥善規劃作業環境測定、災害緊急應變程序及消防定時演練，萬一災害發生時，對公司財物、人員、社會與環境的損傷與衝擊降至最低。

勞安室及各級主管定期及不定期進行巡查現場同仁之工作環境並給予改善建議，以降低工作環境風險。

稽核內容	稽核頻率
定期安全巡檢	每日
承攬商施工巡檢	每日
工作場所內部稽核	每年
環境及安全管理系統內部稽核	不定期;至少每年一次

• 職業安全衛生教育訓練

為使新進員工第一時間熟悉公司相關作業，安排新進人員報到時參與職業安全衛生教育訓練，依據課程內容進行考核評鑑，以促進人員安全衛生防護意識及作業內容。

2024年與前二年參與安衛教育訓練班次、人數與時數如下表：

年度 時數 訓練類別	2022年				2023年				2024年			
	班次	人數	時數	總時數	班次	人數	時數	總時數	班次	人數	時數	總時數
新進員工	22	49	4	196	28	56	4	224	18	18	4	72
在職員工	2	2	6	12	1	1	6	6	39	277	4.3	1200.5
緊急應變	2	50	4	200	2	138	4	552	4	276	1.5	408
總計教育 訓練時數	26	101	14	408	30	126	14	782	61	571	9.8	1680.5
平均教育 訓練時數	2.88				5.25				6.00			

註1：在職員工安衛教育訓練每3年執行一次。

註2：班次與人數為全年度累加開課數量與參與課程人數，時數為基礎課程開班時數。

註3：平均教育訓練時數為總時數除以本公司2024年度員工人數。

• 自動檢查與作業環境測定

本公司提供之設施、設備、機台及工作環境，制定「作業環境監測管理作業規範」、自動檢查作業規範，除由員工進行例行性之檢查及相關單位內外部稽核外，亦委由第三公正單位進行安全檢查及確認包括：升降機、飲用水、作業環境監測、高低壓電氣設備、高壓氣體特定設備、建築物及消防安全設備，以提供安全且舒適之工作環境。

本公司每年審議「年度安全衛生管理計畫」以定期檢查確保機械設備安全；掌握勞工工作場所作業環境實態與評估其物理及化學因子暴露狀況，採取之規劃、採樣、監測及分析，每半年執行作業環境監測，以提供勞工於健康舒適之工作環境。

(1) 內部檢查：員工依規定執行每日、月、年，定期實施檢查及保養設備。

(2) 外部檢查：委託外部檢查機構依每月、季、年頻率執行檢查及保養設備。

檢測區域	檢測頻率	檢測項目	法規符合性
升降機	每月/年	構造、性能、荷重、安全裝置	符合
飲用水檢測	每季	大腸桿菌群	符合
作業環境測定	每半年	二氧化碳、噪音及化學性因子檢測	符合
高低壓電器設備	每年	耐壓絕緣、斷路器、變壓器	符合
高壓氣體特定設備	每年	儲槽沈陷、安全閥	符合

為保障廠內作業環境安全，每半年定期實施作業環境測定來瞭解工作環境危害暴露實際情況，監控廠內作業環境造成人員暴露情形，若測量結果顯示為異常，將針對異常區域進行工程控制與行政管理改善。

彰化福興廠區2022年~2024年各安排二梯次作業環境測定，皆無發現異常情形。

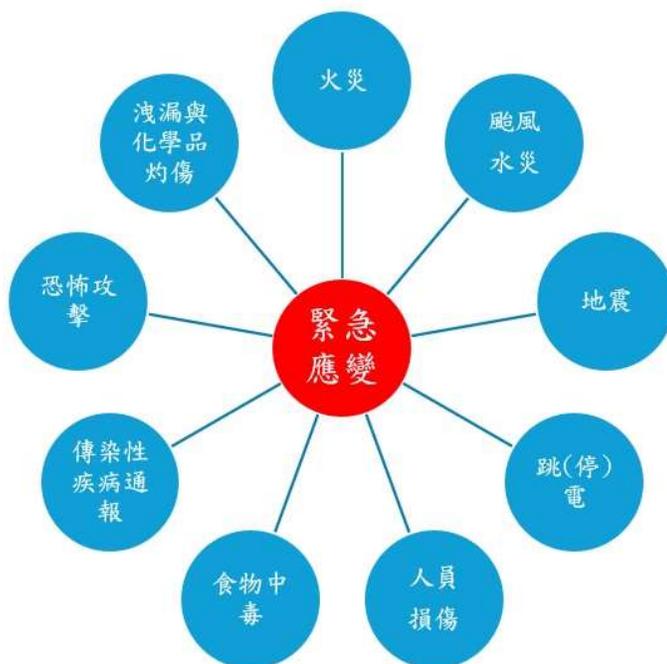
#### • 緊急應變與演練

員工為公司重要資產，為降低災害影響，各廠設置自衛消防編組並制定「緊急應變處理作業程序書」，每半年不定期安排火災、化學品洩漏、緊急救護、自衛消防編組演練等情境進行區域性疏散及防災演練，同時安排轄區消防隊到廠指導，觀察緊急應變之成效，依不足處進行通盤檢討、定期舉辦交通安全宣導，提升員工參與率及落實度，將災害對於員工及公司影響降至最低。

緊急應變中心配置以下設施：

1. 應變資訊：廠區平面圖、疏散逃生路線圖、緊急應變處理作業程序書
2. 消防與維生監控：消防系統、緊急排煙系統、監視與錄影系統、化學品供應緊急遮斷系統、廣播系統等。
3. 應變器材：防護衣、個人防護具、呼吸防護具、洩漏處理器材、警示器材等。為因應緊急應變中心可能遭受災害波及，各廠均在適當處配置較簡易可獲取充份資訊的應變器材，必要時供持續應變運作。
4. 救護設備：依緊急救護實務，於工作場所設置AED、急救箱等救護用物。

#### 本公司緊急應變防護



受信總機操作訓練	火警疏散演練	災害緊應變宣導	滅火器操作訓練
化學品洩露預防訓練	食物中毒預防演練	緊急救護送醫演練	呼吸防護計畫執行

#### • 職業災害管理

本公司重視每件職業災害發生原因，為有效進行管理，一旦單位發生事故後，需依照流程通報處置，並由勞安室、單位勞工代表與其主管共同針對事故進行調查分析，檢討事發根本原因，釐清案件與工作內容關聯性，並研擬矯正預防措施，如重複再發則需重新檢討其有效性對策。此外，勞安室同各部門透過作業觀察、教育訓練、作業環境巡檢、內/外部稽核等措施，降低潛在作業危害及環境風險，提升整體人員安衛意識。

除管控廠內工作場所風險外，公司也同樣重視員工於上、下班的安全性，透過單位不定期集會宣導或在員工每日必經的公佈欄與內部網煩頁宣導區輪播宣導事項，設置交通安全與防衛駕駛文宣，加深員工對於行車安全的認知，降低交通意外的發生機率。

■ 2024年職災通報0件，FR=0、SR=0、FSI=0

職業傷害比率/指數	2021年	2022年	2023年	2024年
通報件數	0	0	0	0
失能傷害頻率(FR)	0	0	0	0
失能傷害嚴重率(SR)	0	0	0	0
綜合傷害指數(FSI)	0	0	0	0
職業傷害造成死亡比率	0	0	0	0

註：1. 職災統計排除交通意外

2. 失能傷害頻率(FR)=失能傷害總次數/工作小時×1,000,000

3. 失能傷害嚴重率(SR)=失能傷害總損失日數(排除死亡人數)/工作小時×1,000,000

4. 綜合傷害指數(FSI)= $\sqrt{(\text{失能傷害頻率} \times \text{失能傷害嚴重率} / 1000)}$

5. 職業傷害造成的死亡比率=職業傷害所造成死亡人數/工作小時×1,000,000

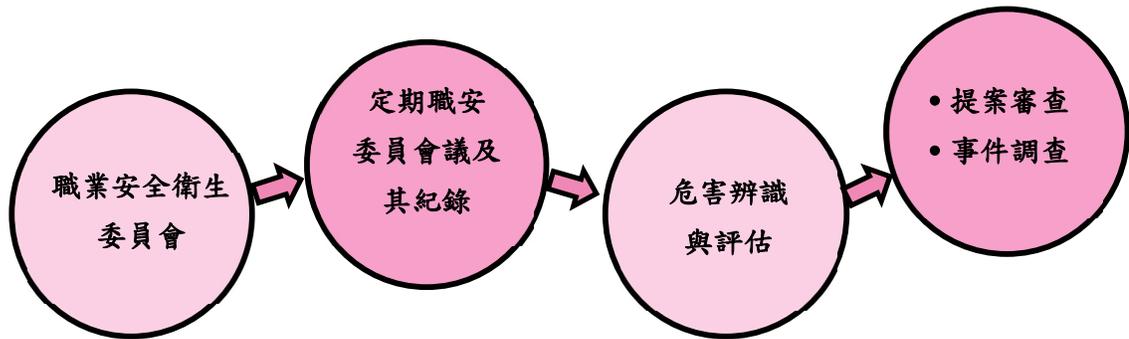
• **環境及安全管理系統內部稽核**

本公司為使人員對機械、設備及安全衛生事項實施內部自動檢查，以消除潛在作業危害，勞安室針對各單位日常作業進行五大重點稽核，包括化學品、機械設備、現場環境、消防設備及廢棄物處置等。

■ **執行成效：**

2024年針對彰化廠12個部門進行查核，共計開立6件缺失事項，整體缺失率為8.57%，經分析統計，缺失主要集中在文件類與環境類項目，後續將強化文件管理制度，持續檢視並更新程序文件，提升可追溯性與一致性；並檢視環境與化學品儲存/標示管理，針對缺失部門進行教育訓練，以保持現有良好做法並建立為標竿；上開缺失業已輔導並追蹤單位改善，完成率為100%

• **內部參與諮詢與溝通管道**



• **職業安全衛生委員會**

本公司設有職業安全衛生委員會，由總經理擔任主任委員，依法推舉勞工代表提供管理者與員工面對面溝通環境安全衛生議題的正式管道。每季召開會議討論環境安全衛生相關事項，適時檢討修正執行措施。2024年分別共計12位勞方與4位資方委員參與職安衛委員會定期會議。

• **危害辨識、機會及風險評估**

本公司部門間建立危害鑑別小組，針對單位作業、區域、設備、人員身體及精神項目，鑑別可能引起例行性及非例行性危害事件，由人員進行風險評估，做為職安衛系統風險控制、事件預防及持續改善依據。2024全年度共8個部門參與，共計鑑別6件危害因子，並完成制訂因應管制措施。

## 6.7 健康促進

### • 健康工作促進

本公司積極推廣職場健康，除了達到勞動安全及健康照顧等相關法規要求外，於健康意識、健康活動、健康飲食及健康管理等健康措施構面，投入心力和資源，真心照顧每一位員工的健康。其工作項目包括：健康關懷與醫療照護、人因性危害評估與管理、異常工作負荷預防、職場不法侵害預防、母性健康保護與管理等。

有關健康促進措施如下表：

健康意識	健康活動
(1)流行性疾病預防教育宣導公告。 (2)防疫觀念應變宣導。 (3)四大癌症篩檢推廣。 (4)安排新冠肺炎及流感疫苗接種。	(1) 每週辦理體適能運動課程健康飲食講座。 (2) 節慶活動如母親節、聖誕節活動。 (3) 成立瑜珈、登山等社團及提供補助。 (4) 未來規劃舉辦健走活動。 (5) 未來規畫成立桌球社、羽球、等社團以提供相關補助。
健康飲食	健康管理
(1)食材、調味品、油品皆符合國家認證合格商品。 (2)不使用調味劑。 (3)低油、低糖、低鈉。 (4)熱量標示。 (5)自備環保餐具。 (6)提供健康餐食之餐點選項。	(1)員工健康檢查。 (2)特殊作業健康檢查。 (3)人因危害之預防及改善。 (4)母性健康保護管理 (5)異常工作負荷危害評估管理 (6)中高齡適性工作評估管理 (7)健康分級管理與健康指導。

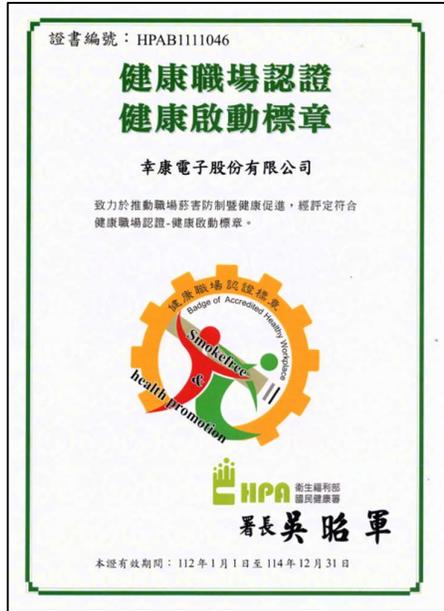


▲福興廠員工福利措施，參與彰化縣政府多元共融政策為推廣企業進用視障按摩師，提供視障按摩體驗服務，一方面讓員工享受身心靈的放鬆，另一方面向大家提倡視障按摩服務，鼓勵為支持身心障礙者就業，率先於2023年11月1日正式聘用1位視障按摩師。

• 本公司健康門診

(1) 活動概述：由職醫每月臨廠服務，提供員工個人健康照護與諮詢，協助解決員工健康問題，以守護員工健康，實踐健康的生活方式，達到健康與工作的和諧平衡。

2024年健康門診員工諮詢共計約238人/次。



▲ 2022年申請健康職場認證標章於2023年取得

• 健康關懷與醫療照顧

(1) 健康檢查：公司於法規規定下，為員工提供免費健康檢查，每年辦理特別危害健康作業人員之特殊健康檢查，針對健康檢查結果進行統計並分析可能致病因子，依照健康風險管理實施分級，追蹤高風險健康族群，推動職場健康促進與職業病預防，提供員工全方位醫療保健服務。

近年健康健查類別項目與參與人數如下表：

年度 項目	2021年		2022年		2023年		2024年	
	檢查 項目	參與 人數	檢查 項目	參與 人數	檢查 項目	參與 人數	檢查 項目	參與 人數
一般健 康檢查	依勞工 健康保 護規則	114	依勞工 健康保 護規則	132	依勞工 健康保 護規則	215	依勞工 健康保 護規則	0
特殊健 康檢查	依勞工 健康保 護規則	45	依勞工 健康保 護規則	39	依勞工 健康保 護規則	45	依勞工 健康保 護規則	31

註1：特殊健康檢查項目：噪音、粉塵、游離輻射

藉由醫生定期駐廠服務，主動安排健檢異常、母性族群、異常工作負荷及職業災害人員進行專業醫師諮詢，分類屬二級管理以上者，由醫師綜合評估健康狀況與工作性質，提供單位職務安排之適切性，最近二年參與健康諮詢服務的人次如下表：

年度 項目	2022年健康諮詢服務	2023年健康諮詢服務	2024年健康諮詢服務
參與人次	15	124	238

• 2023年~2024年健康風險分1-4級管理

分級 年度	年度健康風險分級人數統計表			
	第一級管理	第二級管理	第三級管理	第四級管理
2023	26 人	19 人	0 人	0 人
2024	17 人	17 人	0 人	0 人
說明	特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，全部項目正常，或部分項目異常，而經醫師綜合判定為無異常者。	特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，而與工作無關者。	特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，而無法確定此異常與工作之相關性，應進一步請職業醫學科專科醫師評估者。	特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，且與工作有關者。

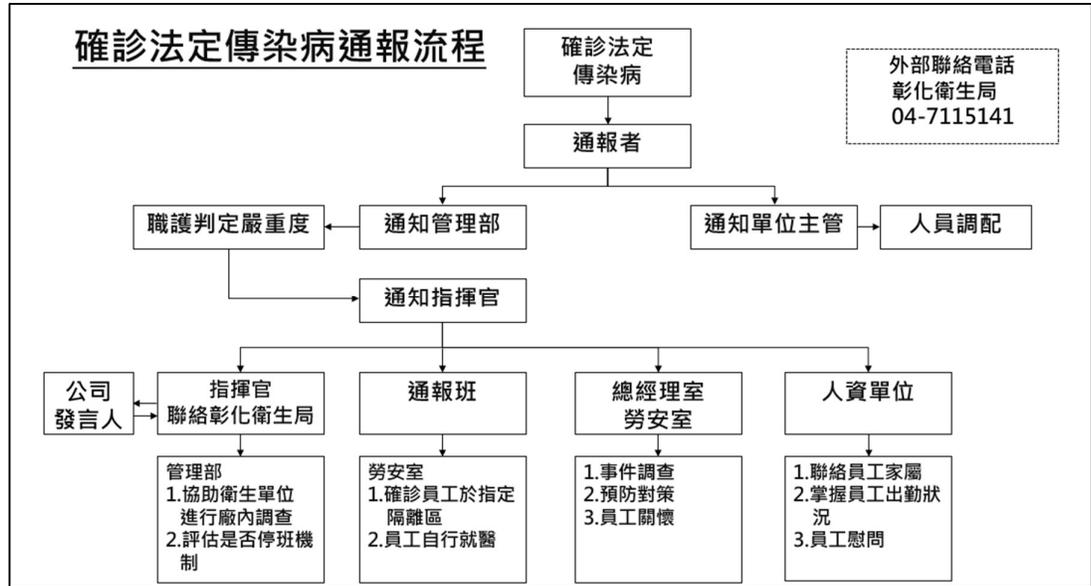
• 永續醫療保健的夥伴關係

特約醫療單位共2間，與專業院所合作簽立特約，提供優惠的醫療費用及完善的醫療服務，協助員工得到妥善的照護及緩解生活壓力等問題，並維持良好醫病關係。

• 關注法定傳染性疾病

因應季節性流感（如H1N1、H3N2……A型或B型）等傳染病疫情，每年仍有大流行的風險，本公司謹慎以對，每年與縣內衛生單位配合，安排醫護人員入廠為員工施打流感疫苗，持續管控各種傳染病之職場風險，並從中累積經驗，避免應變過度或不足，提升常態防疫能力，並於各廠區公佈欄公告防疫知識，供員工提升維護自我健康意識。

本公司疾病預防管制措施流程圖如下：



#### • 人因性危害評估與管理

針對生產區的製程流程作業，本公司從源頭把關，提供廠區同仁人因工程安全教育訓練，建立正確的安全認知，並具有人因評估、改善的專案，例如：機台維修保養作業之人因評估與改善，包括提供吊具與更換零組件的治具等。

檢討以全自動及半自動化輔助設備，降低人員工作上危害。需長期使用顯微鏡進行外觀檢驗人員，陸續導入影像輔助檢查設備，減少人工作業，並於年度健康檢查追蹤此類員工視力狀況。

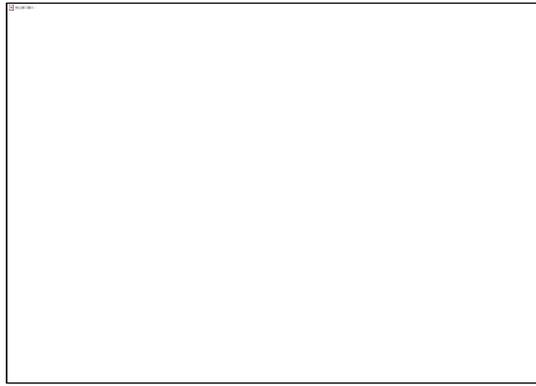
此外，為預防重複性作業促發肌肉骨骼疾病，勞工健康服務人員規劃每年配合年度健康檢查，對所有員工進行身體各部位痠痛與對工作影響程度之問卷評量，找出高風險族群，除採行個案管理措施外，並偕同單位主管與職安衛室進行工作現場訪視、人因風險鑑別及研擬改善方案。

#### • 母性健康保護與管理

本公司在員工在母性健康保護除依「性別工作平等法」給予產前檢查假七日、產假八週與配偶陪產假七日外，若具有撫育幼嬰的需求，男女雙方均可申請育嬰留職停薪假等；同時，本公司內部設置哺(集)乳室，方便分娩後返回工作崗位的女性職員能依法到哺(集)乳室哺(集)母乳，並存放冰箱，下班後攜回家中。

為預防女性員工暴露母性健康危害作業場所，職安衛室訂定母性健康保護與管理流程，排除對有母性健康危害之虞的作業執行定性定量的風險評估，並考量個別差異分為一般管理措施及分級管理措施，作為實務執行或改善之參據；經特約職業醫學專科醫師綜合評估後，採行分級管理與現場改善等措施，以確保女性職員之母性健康。

本公司除安排醫師評估外，更提供孕婦車位及母性相關之特約商店，更定期發放相關問卷，另於職員請產假前給予孕期及育兒資訊。



▲2022年申請彰化縣親善集乳室認證標章於2023年取得

## CH7 社會共融

### 7.1 政策與管理體系

基於企業對社會責任的承諾，依據「上市上櫃永續發展實務守則」要求，推動各項社會責任活動，將永續經營-社會責任實施成果的績效數據在 ESG 永續報告書內容中展現之。

• 永續發展工作小組推行企業社會責任：

推行企業社會責任之組織、成員、執掌與討論事項如下表：

類別	年度實際運作項目
組長	管理部主管
組員	各部門專責代表
執掌	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 制定 ESG 社會責任政策。</li> <li>● 檢討 ESG 社會責任管理系統之運作。</li> <li>● 檢討 ESG 社會責任政策之目標、策略與行動方案，並追蹤各項方案之進展，如：友善與包容職場、人才培育與發展、健康安全的環境、具競爭力薪酬福利、重視員工與供應鏈人權、社區公益/關懷弱勢</li> <li>● 督導各項利害關係人社會責任溝通計畫。</li> </ul>
討論事項	<p>視需求每年或不定期召開會議，共同規劃企業永續發展社會責任相關議題與業務推動。</p> <p>每年向董事會報告當年度執行成果。</p>

### 7.2 參與外部組織

為有效結合發揮產業力量，並隨時掌握產業發展脈動，加入國內產業協會，以會員身分投入參與協會舉辦各項座談研討，與業界密切互動交流，協力擘畫產業共榮。

參與組織名稱	擔任角色
台灣區電機電子工業同業公會（簡稱TEEMA）	會員
彰化縣工業會	會員
彰化縣警察之友會	會員
彰化縣福興工業區廠商聯誼會	會員
社團法人彰化縣戀戀半線失智協會	理事
財團法人苗栗縣私立海青老人養護中心	常務董事

國立秀水高工電機科科友會	榮譽會長
社團法人台中市東海扶輪社	理事
財團法人台灣票據交換所	管理顧問

### 7.3 社會公益活動與社區參與

1. 本公司在社會公益活動的運作方向與推廣如下：

類別	項目	2023 年度紀錄	2024 年度紀錄
公益	【熱血公益不落人後】 台中捐血中心	114 袋熱血 贊助新台幣 63,200 元作活動經費。	121 袋熱血 贊助新台幣 24,200 元作活動經費。
	鄰里活動參與	鄰近公司、供應商、鄰里活動參與。	鄰近公司、供應商、鄰里活動參與。
社區	彰化警察之友－捐贈資金	新台幣 20,000 元，作資金使用	新台幣 20,000 元，作資金使用。
	社區區域聯防災害演練合作，強化自主防災能力	每年參與福興工業區廠商聯誼會 參與福興區聯防沙盤演練之執行	參與福興工業區廠商聯誼會及福興區課程活動
	彰化縣消防第三大隊福興消防分隊	贊助食品物質新台幣 10,960 元	贊助食品物質新台幣 7,079 元

- **公益：**幫助公益團體讓有需要的人可以得到幫助與關懷，讓社會更加和諧和溫暖。
- **社區：**透過捐款協助鄰里籌備各項活動所需經費，不僅能讓社區居民度過愉快的活動節日，同時也能展現對社區的關愛和支持，為社區的發展和進步共同努力。



▲公益捐款活動



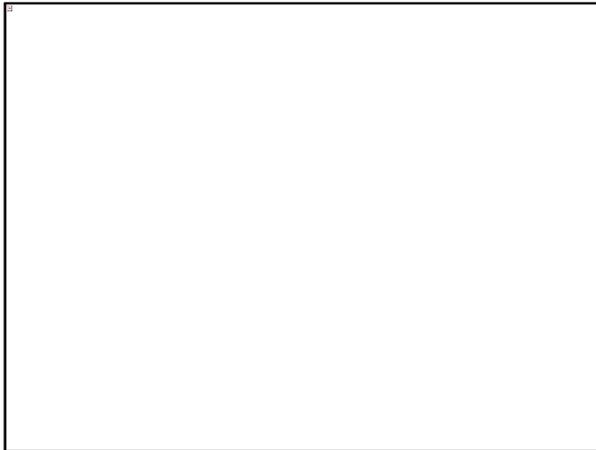
▲鄰里捐款活動－彰化縣消防第三大隊福興消防分隊

## 2. 校園徵才活動

### (1) 徵才博覽會

2024 年度本公司參加校園徵才博覽會共 9 場次，透過活動及參與校園徵才活動，以招募具潛力的新世代人才，並增進建立企業品牌形象，提升學生對企業的認同與好感。

2024徵才活動參與：	
校園徵才活動：共5場	3月份：逢甲大學、雲林科技大學 4月份：高雄科技大、勤益科技大學、虎尾科技大學
政府徵才活動：共4場	3月份：秀水、員林 5月份：和美、北斗



▲2024年參與人才招募校園徵才活動

## 3. 提供鄰里就業機會

提供鄰近公司周邊區域就業人數共226人，促進當地經濟發展，並有助於建立社區與公司間的良好關係，達成雙贏的局面。

- (1) **彰化縣福興工業區鄰近區域**：福興鄉24人、秀水鄉62人、花壇鄉16人、鹿港鎮16人、埔鹽鄉18人、大村鄉4人、和美鎮9人、彰化市23人、大村鄉4人、溪湖鎮12人、埔心鄉8人、員林市12人等
- (2) **台北辦公室**：台北市信義區就業人數6人、台北市其餘區域12人、其他縣市就業人數4人。
- (3) **台中研發中心**：台中西屯區就業人數2人、台中市其餘區域5人、其他縣市就業人數2人。

區域	秀水鄉	和美鎮	社頭鄉	花壇鄉	芳苑鄉	員林市	埔心鄉	埔鹽鄉
就業人數	62	9	1	16	4	12	8	18
區域	埤頭鄉	鹿港鎮	溪州鄉	溪湖鎮	彰化市	福興鄉	線西鄉	二水鄉
就業人數	3	16	1	12	23	24	1	1
區域	二林鎮	大村鄉	北斗鎮	永靖鄉	田中鎮	田尾鄉	伸港鄉	
就業人數	2	4	1	2	1	2	3	

#### 4. 舉辦活動員工參與

##### (1) 健身運動文康中心設置

活動概述：為調節員工在工作之餘，透過運動適當調節身心壓力，並培養良好的運動習慣，設置文康中心，提供健身運動器材，供員工使用。



▲ 幸康彰化福興廠文康中心健身器材及休憩區域

##### (2) 視障按摩師舒壓放鬆服務

活動概述：為提升同仁身心健康與工作效能，公司特別聘用視障人員提供總計 432

小時的舒壓按摩服務供全體同仁申請預約使用，讓大家在忙碌之餘得以放鬆、舒緩壓力。



▲幸康彰化公司\_\_舒壓按摩室之投入

(3) 社團：登山、瑜珈、等活動

活動概述：為調節員工體適能發展，提供每週瑜珈運動課程，邀請外部教練到場指導在工作之餘透過運動適當調節身心壓力，並培養良好的運動習慣，有效促進身體健康。並鼓勵同仁積極參與公司內部自組社團，從事有益個人身心發展之團體性公餘活動，社團經費公司2024年將補助24,200元，做為指導教師費、研修費、材料費、場地費等。歷年已創辦之社團為瑜珈、桌球社、籃球社及登山活動以增進了跨部門交流及工作之餘休閒活動的推展。



▲幸康彰化公司\_\_瑜珈社團活動參與

(4) 家庭日親子活動

活動概述：為增進員工與家庭成員之間的互動與情感聯繫，並提升同仁對公司的歸屬





▲幸康彰化公司\_\_家庭日親子活動參與

(5) 健康促進系統活動

活動概述：為提升同荃對健康的重視與自我照護意識，特別規劃辦理一系列健康促進活動，內容涵蓋「科技體適能檢測」、「三高防治（高血壓、高血糖、高血脂）」、「癌症預防」以及「失智症預防與認知促進」等主題，透過專業講座、健康檢測、互動體驗等多元形式，協助參與者了解自身健康狀況，提早發現潛在風險，並建立正確的健康行為。



▲幸康彰化公司\_\_邀請專業醫護人員與健康教育講師提供進行體適能檢測與健康評估，讓參與者能從知識到實作，全方位提升健康素養。

(6) 團膳滿意度調查(2023.11起)

活動概述：鼓勵同仁積極參與公司團膳規劃參考，公司提供每月 2000 元作為舉辦團膳滿意度問卷調查之獎勵提出意見與想法，讓員工吃的健康吃的安心。  
節慶活動



▲2024年舉辦歲末年終聖誕節活動，讓員工在公司內增進情誼。

(7) 尾牙活動



▲2024年01月公司尾牙活動



▲2025年01月公司尾牙活動

## 第六篇 附錄

### 一、全球永續性報告準則 GRI 2021 內容索引

使用聲明	幸康電子依循 GRI 準則報導自 2024/1/1 至 2024/12/31 期間的內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
<b>一般揭露</b>			
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1 公司簡介	29
	2-2 組織永續報導中包含的實體	報告概要與範圍	6
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	報告概要與範圍	6
	2-4 資訊重編	資訊重編	6
	2-5 外部保證/確信	未來依據要求加以規劃報告書查證	7
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.1 營運產品與服務	51
	2-7 員工	6.2 厚植人才與薪酬福利	87
	2-8 非員工的工作者	6.2 厚植人才與薪酬福利	87
	2-9 治理結構及組成	2.2 公司治理	32
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2 公司治理	32
	2-11 最高治理單位的主席	2.2 公司治理	32
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 公司治理	32
	2-13 衝擊管理的負責人	1.5 就鑑別後重大性與次要性主題的回應	18
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.1.1 ESG 組織、職掌與政策	8
	2-15 利益衝突	2.2 公司治理	32
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.2 利害關係人關注議題的溝通與分析	12
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2 公司治理	32
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2 公司治理	32
	2-19 薪酬政策	2.2.3.2 薪資報酬委員會職責及運作情形	36
	2-20 薪酬決定流程	6.2 厚植人才與薪酬福利	87
	2-21 年度總薪酬比率	基於公司保密原則暫不揭露	-
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話-永續發展策略-董事長的話	4
	2-23 政策承諾	6.1 人才政策與承諾	86
	2-24 納入政策的承諾	6.1 人才政策與承諾	86
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.6 永續經營影響力	20
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 誠信經營	37
	2-27 法規遵循	2.4 經營理念、商業道德與法規遵循	40
	2-28 公協會的會員資格	7.2 外部組織參與	114
	2-29 利害關係人議合方針	1.2 利害關係人關注議題的溝通與分析	12
	2-30 團體協約	6.5 關懷與溝通	100

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
<b>重大主題與次要主題</b>			
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.1 ESG 組織與利害關係人鑑別	8
	3-2 重大主題列表	1.4 利害關係人關注議題鑑別後之重大性排序	15
		1.5 就鑑別後重大性與次要性主題的回應	18
<b>1. 法規遵循</b>			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.2 利害關係人關注議題的溝通與分析	12
<b>2. 資訊安全</b>			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.2 利害關係人關注議題的溝通與分析	12

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 418 客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.6 資訊安全管理	47
<b>3. 公司治理與誠信經營</b>			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.2 利害關係人關注議題的溝通與分析	12
GRI 205 反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4 經營理念、商業道德與法規遵循	40
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 經營理念、商業道德與法規遵循	40
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 經營理念、商業道德與法規遵循	40
GRI 207 稅務政策	207-1 稅務方針	3.2.2 稅務政策	57
<b>4. 營運風險管理</b>			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.2 利害關係人關注議題的溝通與分析	12
GRI 201 經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	5.1 溫室氣體盤查及碳管理	77
<b>5. 產品品質與責任</b>			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.2 利害關係人關注議題的溝通與分析	12
GRI 417 行銷與標示	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	3.5 產品品質	60
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.5 產品品質	60
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.5 產品品質	60
<b>6. 創新產品服務與數位轉型</b>			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.2 利害關係人關注議題的溝通與分析	13
<b>7. 氣候變遷財務影響與調適方法</b>			
GRI 201 經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	5.1 溫室氣體盤查及碳管理	77
GRI 305 排放	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	5.1 溫室氣體盤查及碳管理	77
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5.1 溫室氣體盤查及碳管理	77
	305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放	5.1 溫室氣體盤查及碳管理	77
	305-4 溫室氣體排放密集度	5.1 溫室氣體盤查及碳管理	77
<b>8. 職業安全衛生</b>			
GRI 403 職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	6.6 職業安全衛生	102
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	6.6 職業安全衛生	102
	403-3 職業健康服務	6.7 健康促進	109
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.6 職業安全衛生	102
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.6 職業安全衛生	102
	403-6 工作者健康促進	6.7 健康促進	109

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 403 職業安全衛生	403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.7 健康促進	109
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.6 職業安全衛生	102
	403-9 職業傷害	6.6 職業安全衛生	102
	403-10 職業病	6.6 職業安全衛生	102

## 二、永續會計準則 F 內容索引：電力電子設備與零件業

揭露主題	SASB 指標 編號	揭露指標	性質	頁碼	內容摘要
製造過程 中的能源 管理	RT-EE- 130a.1	總能源消耗	量化	78	6,412.592 (GJ)
		電網電力占比		78	100%
		再生能源佔比		無	0%
廢棄物管 理	RT-EE- 150a.1	製造過程中產生的有害廢棄 物及回收比例	量化	81	1,189 公斤 0% ; 由合法廢棄物清運廠商處理
	RT-EE- 150a.2	可報告的洩漏次數、洩漏量 與恢復量		無	0 次/0 公斤/0 公斤
產品安全 /生命週 期管理	RT-EE- 250a.1	召回次數/產品數	量化	-	0 次/0 件
	RT-EE- 250a.2	產品安全相關法律訴訟導致 的財務損失總額		無	本公司無產品安全領域之重大法律訴訟 情事
	RT-EE- 410a.1	含有依 IEC62474 可宣告物 質的產品營收占比	量化	無	未來將逐步收集相關資料加以揭露
	RT-EE- 410a.2	可符合能源之星標準的產品 營收占比	量化	無	不適用
	RT-EE- 410a.3	來自再生能源相關與能源效 率相關產品的營收	量化	無	未來將逐步收集相關資料加以揭露
原物料 採購	RT-EE- 440a.1	與關鍵原料使用相關的風險 管理機制說明	質化	67	本公司目前所使用之原物料供應貨源充 足，請見供應商管理相關章節之描述
商業道德	RT-EE- 510a.1	防範反競爭行為政策、貪腐 或賄賂政策或作為的說明	質化	40	請見 2.4 經營理念、商業道德與法規 遵循之描述
	RT-EE- 510a.2	賄賂或貪腐相關法律訴訟導 致的財務損失總額	量化	38	0 元
	RT-EE- 510a.3	違反競爭行為規範相關法律 訴訟導致的財務損失總額	量化	38	0 元
活動指標	RT-EE- 000.A	各類型產品的生產數量	量化	54	電源供應器 3,200 仟 Pcs
	RT-EE- 000.B	員工數量	量化	88	280 人

### 三、金管會要求氣候相關資訊揭露

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	CH5 綠色生產-氣候行動
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	CH5 綠色生產-氣候行動
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	CH5 綠色生產-氣候行動
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	CH5 綠色生產-氣候行動
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	CH5 綠色生產-氣候行動
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	CH5 綠色生產-氣候行動
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	未來將逐步收集相關資料加以揭露
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	未來將逐步收集相關資料加以揭露
9. 溫室氣體盤查及確信情形 與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於次頁 1-1 及 1-2)	本報告書次頁說明

#### 四、金管會要求溫室氣體盤查資訊揭露

##### 1-1 最近二年度公司 溫室氣體盤查及確信情形

###### 1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體近二年度之排放量(公噸 CO<sub>2</sub>e)、密集度(公噸 CO<sub>2</sub>e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

年度	排放量(公噸 CO <sub>2</sub> e)	產量(千 Pcs)	密集度(公噸 CO <sub>2</sub> e/百萬元)	資料涵蓋範圍
2023	916.9733	3,109	0.2951	台北總公司、台中研發
2024	910.8513	3,200	0.2846	中心、彰化福興廠

註 1：直接排放量範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源、能源間接排放量範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放及其他間接排放量範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源。

註 2：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書(Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol 或國際標準組織(International Organization for Standardization, ISO)發布之 ISO 14064-1。

註 3：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額(新臺幣百萬元)計算之數據。

###### 1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

年度	確信範圍	確信機構	確信準則	確信意見
2023- 2024	台北總公司 台中研發中心 彰化福興廠	AFNOR 艾法諾國際股份 有限公司	ISO14064-1	範疇 1, 2 合理確信；範疇 3 有限確信

註 1：確信機構符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

##### 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

由本公司溫室氣體排放分布中得知，電力為本公司主要溫室氣體排放源，未來將針對電力使用持續進行減量規劃並增加再生能源使用。2023 年執行節能減碳專案-節電率 2.2%，預計以 2023 年為基準年，2024 相較基準年減 1.5 % (實際降低 0.67%，未達成原因產量上升)、2025-2026 年相較於基準年單位排碳密集度減 1%。

註 1：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，本公司資本額未達 100 億元以上之公司於已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

金管會要求永續揭露指標—電子零件業(附表二)

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

編號	項目	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量 外購電力百分比 再生能源使用率	量化	6,441.487 100% 0%	十億焦耳(GJ)、 百分比(%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	7.442 7.24	千立方公尺(m <sup>3</sup> )	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	0.785 2.89%	公噸 (t), 百分比(%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	0% 0	比率(%), 數量	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註 1)	量化	9.9935 35.72%	公噸 (t), %分比(%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	-	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	3,200 仟 Pcs	依產品類型而不同	